



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

UZAKTAN ÇALIŞMA VE SOSYAL HUKUKA ETKİLERİ

(DOKTORA TEZİ)

TUĞBA ENGİN

BURSA 2025



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

UZAKTAN ÇALIŞMA VE SOSYAL HUKUKA ETKİLERİ

(Doktora Tezi)

Tuğba ENGİN

Danışman:

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

BURSA 2025

TEZ ONAY SAYFASI

T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda 711813002 numaralı Tuğba ENGİN'in hazırladığı “UZAKTAN ÇALIŞMA VE SOSYAL HUKUKA ETKİLERİ” başlıklı Doktora Tezi ile ilgili savunma sınavı, 11/07/2025 Cuma günü 14.00-16.00 saatleri arasında yapılmıştır. Alınan cevaplar sonunda adayın başarılı olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Üye
(Tez Danışmanı)
Prof.Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof.Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof.Dr. Aysen TOKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof.Dr. Ufuk AYDIN
İstanbul Aydın Üniversitesi

Üye
Prof.Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi

....../....../ 20....



DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ANABİLİMDALI BAŞKANLIĞI'NA

Tez Başlığı/ Konusu: “UZAKTAN ÇALIŞMA VE SOSYAL HUKUKA ETKİLERİ” başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç

Kısımlarından oluşan toplam 221 sayfalık kısmına ilişkin 14/07/2025 tarihinde şahsım tarafından Turnitin. (Turnitin) adlı İntihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna tezimin benzerlik oranı %18'dir

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- -Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı: Tuğba ENGİN

Öğrenci No: 711813002

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Doktora

Statüsü: Doktora

Danışman

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “UZAKTAN ÇALIŞMA VE SOSYAL HUKUKA ETKİLERİ” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Adı Soyadı: Tuğba ENGİN

Öğrenci No: 711813002

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Doktora

Tezin Türü: Doktora

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı: Tuğba ENGİN

Üniversite: Bursa Uludağ Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tezin Niteliği: Doktora Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

UZAKTAN ÇALIŞMA VE SOSYAL HUKUKA ETKİLERİ

Esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma, Covid-19 döneminde en çok tercih edilen bir çalışma modeli olmuştur. Çalışmada uzaktan çalışma modeli, tele çalışma perspektifi ile ele alınmıştır. Çalışmanın amacı, uzaktan çalışmanın genel çerçevesini ortaya koymak, değişik ülkelerdeki düzenlenme esaslarını incelemek ve Türkiye’de sosyal hukuk boyutu ile değerlendirerek uygulamada yaşanan sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmektir. Çalışmada, ulusal ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde kapsamlı bir inceleme yapılmıştır.

Uzaktan çalışma, her ülkede farklı kavramlarla ifade edildiği için öğretilerdeki kavram ve tanım birliğine ilişkin tartışmalar analiz edilerek evden uzaktan çalışma, çalışma merkezlerinde uzaktan çalışma, mobil çalışma, hibrit modeller gibi çeşitli alt türleri sistematik olarak ele alınmıştır. Uzaktan çalışmanın uluslararası hukuktaki yeri ILO ve AB belgeleri temelinde ülke örnekleri ile incelenmiştir. Uzaktan çalışmayı özel bir kanun, farklı bir çalışma mevzuatı içinde, toplu iş sözleşmesi ve hem farklı bir mevzuat hem toplu iş sözleşmesi ile düzenleyen ülke uygulamaları ele alınmıştır. Türk hukukunda bireysel iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği hukuku ile sosyal güvenlik hukuku bağlamında uzaktan çalışmanın yeri incelenerek tarafların yükümlülükleri kapsamında ortaya çıkabilecek sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Uzaktan Çalışma, Hibrit Çalışma, Covid-19, İş Sağlığı ve Güvenliği, Denetim Uygulamaları, Kayıtdışılık Sorunu

ABSTRACT

Name And Surname: Tuğba ENGİN

University: Bursa Uludağ University

Institution: Social Science Institution

Field: Labour Economics and Industrial Relations

Degree Awarded: PhD

Supervisor: Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

REMOTE WORKING AND ITS IMPACT ON SOCIAL LAW

Remote working, one of the flexible working models, has been the most preferred working model during the Covid-19 period. In this study, the remote working model is examined from the perspective of teleworking. The aim of the study is to outline the general framework of remote work, examine the regulatory principles in different countries, and develop solutions to the problems encountered in practice by evaluating it in terms of social law in Turkey. A comprehensive examination was conducted within the framework of national and international regulations.

Since remote work is expressed with different concepts in each country, the discussions on the unity of concepts and definitions in the literature were analyzed, and various subtypes such as working remotely from home, working remotely in work centers, mobile work, and hybrid models were systematically addressed. The place of remote work in international law was examined based on ILO and EU documents with country examples. Country practices regulating remote work through a special law, a separate labor legislation, a collective labor agreement, or both a separate legislation and a collective labor agreement were examined. The place of remote work in Turkish law was examined in the context of individual labor law, occupational health and safety law, and social security law, and efforts were made to identify potential issues that may arise within the scope of the parties' obligations.

Keywords: Remote Work, Hybrid Work, COVID-19, Occupational Health and Safety, Inspection Practices, Informality Issue

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	6
BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
1.Tipik ve Atipik Çalışma Kavramları	9
2.Uzaktan Çalışma Kavramı ve Tanımı	11
3.Uzaktan Çalışma Türleri.....	16
3.1. Evden Uzaktan Çalışma.....	16
3.2. Çalışma Merkezlerinde Uzaktan Çalışma	20
3.3. Mobil Çalışma.....	22
3.4. Hibrit Çalışma	25
4.Uzaktan Çalışmanın Doğuşu ve Gelişimi	28
4.1. Covid-19 Öncesi Dönem	28
4.2. Covid-19 ve Uzaktan Çalışma	31
5.Uzaktan Çalışmanın Temel Özellikleri.....	34
5.1. Unsurları.....	34
5.2. Uygulama Alanı	37
5.2.1. Ülkeye Göre Uygulama Alanı	37
5.2.2. Sektöre Göre Uygulama Alanı.....	40
5.2.3. Mesleğe Göre Uygulama Alanı	42
5.2.4. İşletme Ölçeğine Göre Uygulama Alanı.....	44
5.2.5. Cinsiyete Göre Uygulama Alanı.....	46
5.3. Tercih Edilme Nedenleri.....	47
5.3.1. İşveren Tarafından Tercih Edilme Nedenleri	48
5.3.2. Çalışan Tarafından Tercih Edilme Nedenleri	51
5.4. Tercih Edilmeme Nedenleri.....	56
5.4.1. İşveren Tarafından Tercih Edilmeme Nedenleri	56
5.4.2. Çalışan Tarafından Tercih Edilmeme Nedenleri	57

**İKİNCİ BÖLÜM: ULUSLARARASI MEVZUATTA VE
KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA UZAKTAN ÇALIŞMANIN
DÜZENLENMESİ 62**

1.Uzaktan Çalışmaya İlişkin Uluslararası Mevzuat 62

1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Uzaktan Çalışma 63

1.2.Avrupa Birliği Belgelerinde Uzaktan Çalışma 65

2.Dünyada Uzaktan Çalışma 67

2.1.Uzaktan Çalışmayı Doğrudan Özel Kanun ile Düzenleyen Ülkeler
..... 69

2.1.1.İspanya 69

2.1.2.Arjantin 73

2.1.3.Şili 76

2.2.Uzaktan Çalışmayı Farklı Mevzuatlarda Düzenleyen Ülkeler ... 78

2.2.1.Portekiz 78

2.2.2.Letonya..... 79

2.2.3.İtalya..... 81

2.2.4.Polonya..... 83

2.3.Uzaktan Çalışmayı Toplu Pazarlık İle Düzenleyen Ülkeler..... 86

2.3.1.Danimarka 86

2.3.2.İsveç 91

2.3.3.Norveç 96

2.4.Uzaktan Çalışmayı Mevzuat ve Toplu Pazarlıkla Düzenleyen
Ülkeler..... 99

2.4.1.Fransa 99

2.4.2.Almanya 102

2.4.3.Hollanda 103

2.4.4.Belçika 105

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TÜRK HUKUKUNDA UZAKTAN ÇALIŞMA.....	110
1.Bireysel İş Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma.....	110
1.1.Türk Hukukunda Uzaktan Çalışma İlişkisinin Düzenlenmesi .	110
1.1.1.Yasal Kaynaklar.....	111
1.1.2.Özel Kaynaklar	112
1.2. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Kurulması ve Geçerlilik Koşulları.....	113
1.2.1.Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Kurulması	113
1.2.1.1. İş İlişkisinin Uzaktan Çalışma Modeli İle Kurulması..	113
1.2.1.2. İş İlişkisi Devam Ederken Uzaktan Çalışma Modeline Geçilmesi.....	114
1.2.2.Geçerlilik Koşulları.....	115
1.2.2.1. Yazılılık İlkesi.....	115
1.2.2.2. Tarafların Karşılıklı Rızası İlkesi	117
1.3.Tarafların Yükümlülükleri	118
1.3.1. İşverenin Yükümlülükleri	118
1.3.1.1. Ücret Ödeme	118
1.3.1.2. Eşit Davranma.....	122
1.3.1.3. Ekipmanları Temin Etme ve Masrafları Karşılama.....	123
1.3.1.4. Koruma ve Gözetme	124
1.3.2. Uzaktan Çalışanın Yükümlülükleri.....	126
1.3.2.1. İş Görme.....	126
1.3.2.2. Özen ve Sadakat.....	127
1.3.2.3. Emir ve Talimatlara Uyma	128
1.3.2.4. Rekabet Etmeme	129
1.4.Çalışma ve Dinlenme Süreleri	130
1.4.1. Çalışma Süreleri.....	131
1.4.2. Dinlenme Süreleri	133

1.4.3. Ulaşılamama Hakkı (Bağlantıyı Kesme Hakkı)	134
1.5. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Hukuki Sonuçları.....	135
1.5.1. Sona Erme	136
1.5.2. Hukuki Sonuçlar	139
2.Toplu İş Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma	140
2.1. Örgütlenme Hakkı ve Sendika Üyeliği.....	141
Sendikalar.....	143
2.2. Toplu Pazarlık Hakkı	145
3.İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma	147
3.1. Uzaktan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Düzenlemeleri	147
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tarafların Genel Yükümlülükleri .	150
3.2.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri.....	150
3.2.2. Uzaktan Çalışanın Genel Yükümlülükleri.....	152
3.3. Uzaktan Çalışmada İşverenin Öne Çıkan Yükümlülükleri	154
3.3.1. Eğitim Verme ve Bilgilendirme.....	154
3.3.2. Sağlık Gözetimi	158
3.3.3. Her Türlü Önlemi Alma.....	163
Çalışanlarının Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması	164
Risk Değerlendirmesinin Yapılması	164
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulması.....	165
4.Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma.....	166
4.1. Uzaktan Çalışmada Sigortalılık İlişkisinin Niteliği.....	167
4.2. Uzaktan Çalışma İlişkisinde Prime Esas Kazançlar ve Primler	168
4.3. Uzaktan Çalışma ve Sosyal Sigorta Hakları.....	171

4.3.1. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Uzaktan Çalışma	172
4.3.1.1. Malullük Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma	172
4.3.1.2. Yaşlılık Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma	173
4.3.1.3. Ölüm Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma	176
4.3.2. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Uzaktan Çalışma .	177
4.3.2.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma.....	177
4.3.2.2. Hastalık Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma.....	180
4.3.2.3. Analık Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma	181
4.4. Uzaktan Çalışmada Sosyal Sigorta Haklarının Kullanımında Kayıtdışı İstihdam, Sahte Sigortalılık ve Denetim Sorunu.....	182
4.4.1. Kayıtdışı İstihdam Sorunu ve Denetim.....	182
4.4.2. Sahte Sigortalılık Sorunu	184
4.5. İşsizlik Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışanların Hukuki Durumu.....	187
SONUÇ.....	190
KAYNAKÇA	203

GİRİŞ

Küreselleşmenin ve artan rekabetin bir sonucu olarak işletmelerin yeniden yapılandırılması sadece üretim süreçleriyle sınırlı kalmayıp, çalışma ilişkilerine de uzanarak onları daha esnek hale getirmiştir. Yaşanılan ekonomik ve sosyal gelişmelerin yanı sıra bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler, çalışma yaşamında önemli değişikliklere neden olmuştur. İş görme edimi geleneksel anlamda işyerinde yerine getirilirken, bazı işlerin işyeri dışında hatta seyahat halindeyken ifa edilme olanağı ortaya çıkmıştır. Uluslararası pazarların büyümesi, farklı zaman dilimleri ve ülkeler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlama çabası, coğrafi sınırların ötesindeki işgücüne ulaşma isteği esnek çalışmaya olan ihtiyacı arttırmıştır.

Esnek çalışma modellerinden biri olan uzaktan çalışma, işçinin iş görme edimini işin normal şartlarda ifa edilmesinin beklendiği yerden farklı bir yerde ifa ettiği çalışma biçimini ifade etmektedir. Uzaktan çalışma, işçinin kendi evinde çalışmasını esas alan evde çalışma modelini kapsadığı gibi, işverenin klasik işyerinden farklı bir mekanda bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak (bilgisayar, internet, telefon gibi) yapılan tele çalışmaları da içermektedir.

Uzaktan çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı imkanla, işyeri dışında ve iş sözleşmesi kapsamında yapılan çalışmadır. Bu özellikleri gösteren çalışma modeli için öğretilerde genellikle '*tele çalışma*' terimi kullanılmaktadır. Her ülkede uzaktan çalışma farklı kavramlarla ifade edildiği ve farklı tanımlandığı için kavram birliği bulunmamaktadır. Uzaktan çalışma kavramı, ülkeden ülkeye, kültürden kültüre farklılık gösterdiği için uzaktan çalışan sayısı da tespit edilememektedir.

2019 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 döneminde evde kalma önleminin ön plana çıkması, uzaktan çalışma modellerinde büyük bir artış yaratmıştır. Covid-19 döneminde uzaktan çalışmanın olağanüstü durumlara özgü geçici bir önlem olmasının ötesinde, kalıcı bir çalışma modeli olarak benimsenmesini de beraberinde getirmiştir. Covid-19 öncesinde daha çok belirli meslek gruplarında ve sınırlı alanlarda uygulanan uzaktan çalışma, kısa sürede hem kamu hem de özel sektörde yaygınlık kazanmış, işverenler ve çalışanlar arasında yeni bir çalışma kültürü oluşturmuştur.

Türkiye’de çalışma yaşamına yönelik kurallar, geleneksel anlamdaki işyerinde çalışma esas alınarak düzenlenmektedir. Uzaktan çalışma uygulamalarının dünya çapında yaygınlaşması ile birlikte pek çok ülkenin mevzuatlarında yer alan düzenlemeler, Türkiye’de de 06.05.2016 tarihinde 6715 sayılı Kanunu’nun ikinci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine ilave edilerek düzenlenmiş ve mevzuatımıza girmiştir. 14. maddede yapılan değişiklik ile uzaktan çalışmanın usul ve esasları genel çerçevede belirlenmiş, 10.03.2021 tarihinde çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile de detaylandırılmıştır.

Literatür taraması yönteminden faydalanılarak gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, uzaktan çalışmanın genel çerçevesini ortaya koymak, değişik ülkelerdeki düzenlenme esaslarını incelemek ve Türkiye’de sosyal hukuk boyutu ile değerlendirerek uygulamada yaşanan sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmektir. Literatürde uzaktan çalışmanın hukuki, teknik, psikolojik ve sosyolojik boyutlarına ilişkin çok sayıda çalışma yapılmış olmakla birlikte bireysel ve toplu iş ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal güvenlik boyutları ile bütüncül bir değerlendirme yapan çalışma ise oldukça sınırlıdır. Çalışmada uzaktan çalışma modeli, tele çalışma perspektifi ile ele alınmıştır. Bu model kapsamında uzaktan çalışanlar için 4857 sayılı İş Kanunu esas alınmış, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu çalışmanın kapsamına dahil edilmemiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, uzaktan çalışma kavramı ve tanımı, uzaktan çalışma modeli, gelişimi ve türleri ile uygulama alanı gibi konunun genel çerçevesi ortaya konmaya çalışılmıştır. Uzaktan çalışmanın ülke, sektör, cinsiyet, meslek gibi değişkenlere göre uygulama alanları incelenmiş, taraflar bakımından uzaktan çalışmanın tercih edilme ve edilmeme nedenleri değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, uzaktan çalışmanın uluslararası mevzuatta ve karşılaştırmalı hukukta düzenlenme esasları incelenmiştir. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği belgelerinde uzaktan çalışmaya yönelik kapsam, içerik ve temel ilkeler genel hatları ile ifade edilirken, uzaktan çalışmanın yapısal olarak getirdiği dezavantajların ortadan kaldırılmasına yönelik güvenceler ele alınmıştır. Değişik ülkelerde uzaktan çalışmaya yönelik düzenlemelerin incelendiği bu bölümde ülkeler dört farklı grupta ele alınmıştır. Uzaktan çalışmayı doğrudan özel kanunla, toplu iş sözleşmesiyle, farklı kanunlar içinde ve karma yöntemle düzenleyen toplam on dört

ülke incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde uzaktan çalışmaya ilişkin Türk hukukundaki düzenlemeler güncel yargı kararlarına yer verilerek incelenmiştir. Bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından değerlendirmelerde bulunulmuştur. Uzaktan çalışma, çalışma ilişkilerinin temel prensiplerini değiştirirken, sosyal hukukta yeniden ele alınması gereken sorunlu alanları doğurmuştur. Bireysel iş hukuku bakımından uzaktan çalışmada, tarafların borçları temelde bir fark yaratmadığından, yalnızca uzaktan çalışmanın kendine özgü bazı özelliklerinin (çalışma ve dinlenme sürelerinin takibi, sosyal yardımlardan yararlanma gibi) gerektirdiği durumlar inceleme konusu yapılmıştır. Toplu iş hukuku bakımından uzaktan çalışanların sendikaya üye olma, toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan yararlanma ve sendika temsilcisi ile iletişim kurmada ortaya çıkan sorunlar ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bakımından uzaktan çalışmada tarafların yükümlülüklerinin ifasında, iş kazası ve meslek hastalığının tespitinde, risk değerlendirme süreçlerinde ve işverenin denetimi gibi alanlarda zorluklar ortaya çıkmaktadır. Çalışmada, geleneksel işyeri dışındaki çalışma alanlarında ortaya çıkan riskler ve alınan önlemler, dijital teknolojiler kullanılarak yapılan risk değerlendirmeleri, iş güvenliği eğitimleri gibi sorunlu alanlar değerlendirilmiştir. Sosyal güvenlik hukuku bakımından ise özellikle denetim açısından zorlukların yaşandığı uzaktan çalışmada kayıtdışılık sorunu ele alınmıştır. Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile işsizlik sigortası bakımından uzaktan çalışmanın özellik gösteren yanlarının olup olmadığı, iş kazalarının bildiriminde izlenecek usul değerlendirilmiştir. Uzaktan çalışma modelinde, özellikle sınır ötesi çalışmalarda ve dijital göçebelerde hangi ülkenin sosyal güvenlik sistemi içinde kalınacağı, prim ödeme yükümlülüğü ve hak kazanımı gibi konularda ortaya çıkan sorunlar incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. Tipik ve Atipik Çalışma Kavramları

Sanayi Devrimi, 18. yüzyılın ikinci yarısında buhar makinesinin icadıyla Birleşik Krallık'ta başlamış ve Batı Avrupa ülkelerinde hızla yayılmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte fabrikalarda yeni üretim yöntemleri uygulanmaya başlamış ve üretimde yaşanan bu gelişmeler işçi sınıfının doğuşuna neden olmuştur. Tarım alanlarında ve atölyelerde yapılan üretim yerini fabrikalarda makinelerle yapılan üretime bırakırken, el emeğine dayanan üretimin yerini iş bölümüne dayalı seri üretim almıştır (Bozkurt, 2005:17-19). Seri üretime geçilmesiyle birlikte işgücüne olan ihtiyaç artmış, kırsal kesimden sanayi bölgelerine büyük bir göç hareketi başlamıştır (Çelik vd., 2016: 3).

Sanayi Devrimi, klasik liberalizmin ekonomiye hakim olduğu dönemde ortaya çıkmış, irade özgürlüğü temelinde kurulan klasik liberalizm, emeğin serbest dolaşımını ilke olarak benimsemiştir. Devlet, bu özgürlükçü anlayışa paralel olarak işçi ve işveren ilişkilerinin dışında tutulmuş, tarafların iradelerini serbestçe belirleyebilmeleri amacıyla sendikal faaliyetlere izin verilmemiştir (Demircioğlu, 1987: 63; Sur, 2008: 10). Sözleşme özgürlüğüne bağlı olarak, işçi ve işverenin ücret ve çalışma koşullarını birlikte kararlaştırmaları beklenmiş ancak ekonomik üstünlüğü olan işveren, ücret ve çalışma koşullarına dair isteklerini işçilere kolayca kabul ettirmiştir (Süzek, 2016:7).

İş bölümüne dayalı seri üretim modelinin giderek yaygınlaşması ile çalışma koşulları tek bir standarda bağlanmıştır. **Tipik çalışma** olarak ortaya çıkan bu çalışma şekli, temel olarak işçinin bir işverene bağımlı olarak, işverenin iş organizasyonu kapsamında, tam gün, bir ücret karşılığında iş görmesini ifade etmektedir. Fabrikalarda ve işverenin otoritesi altında, aynı gün ve aynı saatlerde çalışmaya başlayıp aynı anda ara dinlenme hakkının kullanıldığı bu çalışma şekli kısa sürede yaygınlık kazanmıştır. Bu çalışma şeklinde makinelerin çalışma süresine paralel olarak işçilerin çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve işveren otoritesi altındaki bağımlılık ilişkisi söz konusudur. Geleneksel (standart, klasik) çalışma olarak da adlandırılan tipik çalışma şekli belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile uygulanmaktadır (Güzel, 2006: 209). Ancak sanayileşmeyle birlikte hızla

artan emek arzının emek talebinden fazla olması, çalışma koşullarının giderek kötüleşmesine neden olmuştur. 19. yüzyıla kadar artan çalışma sürelerine rağmen ücretler düşük kalmış, iş güvenliğine uygun olmayan çalışma ortamları iş kazalarının artmasına yol açmıştır. Sanayi Devrimi'nin yarattığı olumsuz çalışma koşullarını ortadan kaldırmak amacıyla devlet tarafından işçilerin korunmasını sağlayan, işverenlere borç ve sorumluluk yükleyen emredici kurallar konulmuştur. Belirlenen kuralların temel amacı, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile fabrikada, tam gün ve işverene bağımlı olarak çalışan işçileri korumaktır. Özellikle 19.yüzyılda Birleşik Krallık'ta Fabrika Kanunu (1833), On Saat Kanunu (1847), Almanya Sosyal Sigorta Kanunları (1883-1889) gibi düzenlemelerle devlet çalışma hayatına yönelik pasif yaklaşımı bırakarak sadece hak ve özgürlük tanıyan değil, insan onuruna yakışan yaşama ve çalışma koşullarını da sağlamaya çalışan taraf olmuştur (Bozkır Serdar, 2022: 11).

20. yüzyılda teknolojik gelişmeler, neo-liberal politikalara geçiş, ekonomik durgunluk esnekliğin önem kazanmasında etkili olmuştur. Farklı esneklik türleri¹ içinde sayısal esneklik, işletmelere işgücü miktarını belirleme esnekliği sağlamıştır. Sayısal esnekliğin uygulanma şekillerinden² olan **atipik çalışma**³ bu dönemde önem kazanmıştır (Tokol, 2022:214-216).

Atipik çalışmada işin yapıldığı yer, işin niteliği, yapılış şekli ve çalışma süresi bakımından klasik çalışma şekillerinden uzaklaşıldığı görülmektedir (Yüksel, 2004:47-49). Çalışma yaşamının her alanında etkisi görülen esneklik kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, kayan iş süresi, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, geçici iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış çalışma haftası, yıllık iş süreleri, emekliliğe aşamalı geçiş, kariyer duraklamaları gibi çalışma şekilleri ile karşımıza çıkmaktadır⁴ (Pinhas, 2006: 63-68;

¹ Esneklik türleri; sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği, çalışma sürelerinde esneklik.

² Sayısal esnekliğin uygulanma şekilleri, atipik, standart dışı, arizi, düzensiz çalışma, güvencesiz çalışmadır.

³ Atipik iş ilişkisi, uzun bir zaman diliminde tek bir işverenle tam zamanlı, düzenli, açık uçlu istihdamın standart veya 'tipik' modeline uymayan istihdam ilişkilerini ifade etmektedir. (Avrupa Endüstriyel İlişkiler Sözlüğü, <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/atypical-work>, 2018)

⁴ **İş Paylaşımı:** Tam gün niteliğindeki bir işin ve onun sağladığı yararların birden fazla işçi tarafından günün belirli saatlerinde sırasıyla işe gelinerek paylaşılmasıdır.

Bölünmüş Gün: İş paylaşımında bulunanlar her işgünü yarım gün çalışmaktadır.

Bölünmüş Hafta: İş paylaşanlardan biri haftanın ilk yarısında çalışırken diğeri ikinci yarısında çalışmaktadır.

Dönüşümlü Hafta: İş paylaşanlardan biri tam hafta çalışırken, diğeri bir sonraki haftayı tam olarak çalışmaktadır.

TİSK, 2001: 11). Ekonomik, teknolojik ve toplumsal gelişmelere bağlı olarak bu yeni çalışma şekillerinin içeriği sürekli güncellenmektedir (Baycık, 2014: 233-234).

2.Uzaktan Çalışma Kavramı ve Tanımı

Uzaktan çalışma, bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan esnek çalışma şekillerinden biridir. Çalışanların geleneksel işyerleri yerine genellikle evlerinde ya da evlerine yakın bir yerde çalışmalarını sağlayan, telekomünikasyon, bilgi ve iletişim teknolojilerine sahip bir çalışmadır (Nilles, 1975: 1143). Uzaktan çalışma, literatürde tele çalışma olarak adlandırıldığı gibi her yerden çalışma şeklinde de tanımlanmaktadır (Eriksson, 2020: 1-2).

Uzaktan çalışma en genel tanımıyla “işin tamamının veya bir kısmının alışılmış çalışma alanı dışında alternatif bir yerde yerine getirildiği çalışma şekli” olarak ifade edilmektedir (ILO, 2021). Başka bir tanıma göre uzaktan çalışma, “teknolojik araçların yardımıyla gerçekleştirilen ve işyeri dışında yapılan işler”i ifade etmektedir (ILO, 2020b:1). Uzaktan

Belirli Olmayan Dönüşümler: İş paylaşımı, belli bir takvime bağlı olmadan iş gören ve işverenlerin ihtiyaçlarına göre düzenlenir.

Kayan İş Süreleri: Çalışanların günlük çalışma süresi aynı kalacak şekilde işe başlama ve işi bitirme zamanını serbestçe belirleyebildiği çalışma modelidir.

Basit Kayan İş Süresi: Çalışan, sabit olarak belirlenen günlük çalışma süresi içinde, çekirdek süre dışındaki esnek sürede sadece işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitiş zamanını kendisi belirlemektedir.

Vasıflı Kayan İş Süresi: Çalışan çekirdek süresinde çalışmak koşuluyla, günlük çalışma fazlasını veya açığını belirli bir zaman dilimi içinde (hafta, ay) daha az ya da daha fazla çalışmak suretiyle denkleştirme olanağına sahiptir.

Çağrı Üzerine Çalışma: İşçinin kendisine ihtiyaç duyulması halinde işveren tarafından iş görmek üzere işyerine çağırıldığı iş ilişkisidir.

Geçici İş İlişkisi: Aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde veya holding bünyesi içinde geçici olarak görevlendirme veya yazılı sözleşme ile özel istihdam bürosu tarafından bir diğer işverene, iş görme yükümlülüğünün geçici olarak devredilmesidir.

Yoğunlaştırılmış Çalışma Haftası: Toplam haftalık iş süresinin, klasik olan 5 veya 6 işgününe değil, daha az sayıda (3 veya 4) işgününe sıkıştırılmak suretiyle dağıtılmasını ifade etmektedir.

Yıllık İş Süreleri: Periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiği bazı işyerlerinde ortalaması iş süresinin bir yıllık dönem için yapılan çalışmalar dengelenmek suretiyle hesaplanmasıdır.

Emekliliğe Aşamalı Geçiş: Çalışanın birden bire emekliye ayrılmasına alternatif olarak belirli bir yaştan sonra azalan sürelerde istihdam edilmesidir.

Kariyer Duraklamaları: Tarafların anlaşması ile belirlenen bir süre için çalışanın işine ara vermesi (eğitim, kişisel gelişim, gönüllü çalışmalar, seyahat, sağlık, ailevi nedenler vb.) ve sürenin sonunda eski işine geri dönmesidir.

(Detaylı bilgi için bakınız: <https://www.csgb.gov.tr/Media/xl1bjo5d/>)

çalışmada, işyeri dışında yapılan işlerde masaüstü bilgisayar, dizüstü bilgisayar, akıllı telefon, tablet gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin (BİT) kullanımı esas alınmaktadır (ILO ve Eurofound, 2017).

Uzaktan çalışma, işin geleneksel işyerlerinden veya üretim tesislerinden uzak bir yerde gerçekleştirildiği, işin yürütümünde ve çalışma arkadaşları ile iletişimde çevrimiçi (doğrudan bilgisayar bağlantısı ile) veya çevrimdışı olarak teknolojik araçların kullanıldığı bir çalışma modelidir. Uzaktan çalışma hem tek bir işçi için bireysel olarak, hem de daha fazla çalışanı kapsayacak şekilde toplu olarak düzenlenebilmektedir. Uzaktan çalışanın işin tamamını veya bir kısmını uzaktan yapma hakkı bulunmaktadır. Bu nedenle ILO, uzaktan çalışmanın farklı türlerini de kapsayacak şekilde geniş tanımlar yapmaktadır (ILO, 2016: 3).

Uzaktan çalışma, uluslararası belgeler, kanun ve yönetmeliklerde yapılan tanımların yanı sıra öğretide de farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Allen'e göre uzaktan çalışma, işle ilgili faaliyetlerin, haftanın tamamı ya da bir kısmında, bilgi ve telekomünikasyon teknolojilerini kullanarak geleneksel çalışma sahası dışındaki bir yerden yürütülmesidir (Allen et al., 2015: 3). Kandemir'e göre işverenlerin doğrudan denetim ve gözetimi altında bulunmadan, çalışanların düzenli olarak işyeri dışında bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak diğer çalışanlarla aynı işyerindeymiş gibi iş görme edimlerini yerine getirdikleri çalışma modelidir (Kandemir, 2011: 41). Alp'e göre ise uzaktan iletişim sağlanarak bir iş organizasyonu dahilinde işin işyeri dışında görüldüğü çalışma modeli uzaktan çalışmadır (Alp, 2011: 800).

Aralarında farklılıklar bulunmasına rağmen uzaktan çalışma yerine birçok kavramın kullanıldığı görülmektedir. Literatürde uzaktan çalışma (remote work); tele çalışma (telework), evde çalışma (homeoffice, work from home), ev eksenli çalışma (home based work), esnek çalışma (flexible work), mesafeli çalışma (distanced work), dağıtılmış çalışma (distributed work), sanal çalışma (virtual work), sanal işyeri (virtual workplace), siber çalışma (cyber work), iş değiştirme, iş vardiyası (workshifting), e- çalışma (e-work) kavramları ile ifade edilmektedir (ILO, 2016: 2). Uluslararası kuruluşlar tarafından kullanılan ancak henüz Türk literatüründe yer almayan job 2.0, new ways of work (new WOW), workscapes (çalışma dizaynı), work extending technologies (iş uzantılı teknolojiler) gibi kavramlar da bulunmaktadır (Welz ve Wolf, 2010).

Uzaktan çalışmanın farklı kavramlarla ifade edilmesi, özellikle normatif düzenlemelerde karşılaştırmalı çalışma yapılmasını zorlaştırırken iş ilişkisinin niteliği ve tarafların hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesinde sorunlara yol açmaktadır (Messenger, 2016). Bu bağlamda, hukuk sistemlerinin uzaktan çalışmaya dair açık ve kesin tanımlar getirmesi, uygulamada karşılaşılan belirsizliklerin azaltılması açısından önem arz etmektedir. Normatif tanımlar, yalnızca kavramsal birliktelik değil, aynı zamanda hukuki sonuçların etkinliği açısından da önemlidir.

Uzaktan çalışmanın sınırları net belirlenmediğinde, işverenin denetim yetkisi ile işçinin özel hayatına saygı hakkı arasında denge kurulması zorlaşır. Bu durum, özellikle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin kararlarında (örneğin *Barbulescu v. Romania*, 2017)⁵ sıkça tartışılan bir mesele haline gelmiştir.

Çalışma mekanının neresi olduğu belirsizleştiğinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü de belirsizleşmektedir. Bu durum, hem işverenin sorumluluklarını netleştirmemekte hem de işçinin korunma hakkını zayıflatmaktadır (Eurofound, 2020). Özellikle sınır ötesi uzaktan çalışma durumlarında, çalışılan yerin neresi olduğu netleşmediğinde, hangi ülkenin sosyal güvenlik sistemine tabi olunacağı sorunu doğmaktadır (Vanhercke ve Spasova, 2021:74).

Çerçeve Anlaşma ile uluslararası düzeyde tanım yapılmasına rağmen üye devletlerin bu tanımı iç hukuka aktarma biçimleri de farklılık göstermiştir (Eurofound, 2002). Ulusal düzeyde yapılan tanımlar arasında önemli farklar bulunmaktadır. Örneğin: Almanya'da "homeoffice" terimi yasal olarak tanımlanmazken, 2021'de kabul edilen Mobile-Arbeit-Gesetz tasarısı mobil çalışmayı ayrı bir hukuki kategori olarak ele almıştır (BMAS, 2021). Almanya'da işyeri dışındaki çalışmayı ifade etmek için "Mobiles Arbeiten (mobil çalışma)" ve "Telearbeit (uzaktan çalışma)" gibi kavramlar kullanılmakta ve işveren

⁵ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) 5 Eylül 2017 tarihli *Bărbulescu v. Romanya* kararında, işverenin çalışanın elektronik iletişimlerini izlemesiyle ilgili olarak, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 8. maddesi kapsamında özel hayatın korunması hakkının ihlal edilip edilmediği değerlendirilmiştir. Mahkeme, işverenin çalışanı izlemeden önce açık ve önceden bilgilendirme yapması gerektiğini, izleme yöntemlerinin orantılı ve meşru bir amaca yönelik olması gerektiğini vurgulamıştır. Evden çalışma bağlamında, çalışanların özel hayat beklentisinin daha yüksek olduğu kabul edilmiş ve bu nedenle işverenin izleme uygulamalarının daha sıkı denetimlere tabi tutulması gerektiği belirtilmiştir.

Detaylı bilgi için bakınız: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%22itemid%22:%22001-177082%22>

yükümlülükleri bakımından farklılık göstermektedir (Backhaus, vd., 2021). Fransa İş Kanunu'nda "Télétravail (tele çalışma)", işçinin işverenin bina dışında ve dijital araçlarla yaptığı düzenli çalışma olarak tanımlanmakta (Code du Travail, Article L1222-9) ve sözleşmede belirtilmiş uzaktan çalışmaları kapsamakta, geçici ve geçici olmayan ayrımı yapmaktadır (Béraud, 2023). İtalya ise "lavoro agile" kavramını benimseyerek uzaktan çalışmayı esnek ve karma çalışma modeli çerçevesinde ele almaktadır (Legge n. 81/2017).

Bu çeşitlilik, hem teorik çerçevede kavramsal bütünlüğün sağlanamamasına yol açmakta, hem de mevzuat bakımından çalışan haklarının uluslararası düzeyde karşılaştırılmasını zorlaştırmaktadır. Özellikle Covid-19 sonrası dönemde birçok ülke uzaktan çalışmaya ilişkin geçici veya kalıcı düzenlemeler yaparken, tanımsal farklılıkların daha görünür hale geldiği gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, uzaktan çalışmanın ulusal düzeydeki tanımlarının karşılaştırmalı olarak analiz edilmesi, hem hukuki güvenliğin sağlanması hem de uluslararası standartların geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir.

ILO, 2021 tarihli raporunda, tanım birliğinin eksikliği nedeniyle uzaktan çalışanların büyük bir kısmının sosyal koruma kapsamı dışında kaldığını ve istatistiki olarak görünmez olduğunu vurgulamıştır. Raporda, "home-based work", "telework" ve "remote work" gibi terimlerin farklı bağlamlarda kullanıldığı, bu nedenle politika yapıcıların ortak bir çerçeveye ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir (ILO, 2021).

Uzaktan çalışmaya yönelik evrensel olarak kabul edilen bir tanım bulunmamaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, yeni çalışma şekillerinin giderek artması, ortak bir tanımın yapılmasını zorlaştırırken uzaktan çalışmanın farklı biçimlerde tanımlanmasına neden olmaktadır. Ancak tanım birliği sorunu yeni değildir. Örneğin ILO, 1990 yılında da tanım birliği sorununa vurgu yapmıştır. ILO'ya göre literatürde 50'den fazla tanım bulunmaktadır (ILO, 2016:3).

ILO 1990'lı yıllardan bu yana "telework" ve "home-based work" gibi kavramları kullanmakta, ancak bu kavramlar arasında açık bir ayrım yapmamaktadır. Örneğin ILO'nun 2020 tarihli "*Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*" başlıklı rehberinde "telework" kavramı, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla işyeri dışında yapılan çalışma olarak tanımlanırken, aynı belgede "remote work" daha geniş ve

kapsayıcı bir üst kavram olarak ele alınmaktadır (ILO, 2020). AB'nin 2002 tarihli *Çerçeve Anlaşması* da tanım olarak yalnızca bilgi ve iletişim teknolojisine dayanan çalışmaya odaklanmakta ve diğer uzaktan çalışma biçimlerini kapsama almamaktadır (ETUC et al., 2002).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, çalışma biçimlerinin de sürekli değişmesine neden olmakta, bu da standart bir tanım geliştirilmesini engellemektedir. Örneğin, bulut tabanlı yazılımlar, uzaktan veri erişimi ve mobil ağ altyapısı gibi unsurlar, geleneksel “telework” tanımının artık yetersiz kalmasına yol açmıştır (Messenger, 2016).

Tanımsal farklılıklar, işveren ile işçi arasındaki ilişkinin hukuki çerçevesini belirsizleştirmekte, hangi hak ve yükümlülüklerin geçerli olduğu noktasında uygulamada sorunlara neden olmaktadır (Lund et al., 2021). Tanım birliğinin olmaması yalnızca kavramsal çerçeve değil, aynı zamanda tanımların bağlandığı haklar, yükümlülükler ve iş sözleşmesinin niteliğinde de büyük farklılıklar olduğunu göstermektedir (Spasova et al., 2021). Özellikle sınır ötesi uzaktan çalışmalarda hangi ülkenin sosyal güvenlik ve vergi kurallarının geçerli olacağı tanımsal netlikten doğrudan etkilenmektedir. Ortak tanım eksikliği, çok uluslu şirketlerin uyum süreçlerini zorlaştırmakta ve çalışanlar açısından hak kayıplarına yol açmaktadır (OECD, 2021). Sendikalar ve işveren örgütleri, tanımı net olmayan bir çalışma biçimi üzerinde toplu sözleşme yapmakta zorlanmakta, bu da özellikle esnek çalışmanın kolektif düzeyde düzenlenmesini engellemektedir (Eurofound, 2021).

Uluslararası kuruluşlar tarafından önerilecek ve tüm ülkeler tarafından kabul edilecek ortak bir uzaktan çalışma tanımı, tele çalışma ve evde çalışma kavramlarının uygulanma sıklığı ve bu modellerdeki değişim oranlarını ölçmeye yardımcı olacaktır (ILO, 2020, s.1). Ancak ülkelerin yaklaşımı, kullanılan teknoloji, ülkenin konumu değişkenlik yaratabileceği gibi, teknolojik gelişmeler de tanımın güncellenmesine ve farklılaşmasına neden olacaktır. Kavram birliği, yalnızca teorik bir sorun değil, uygulamada çalışan haklarının etkin korunması, işveren yükümlülüklerinin netleştirilmesi ve sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından da belirleyici bir unsurdur.

3.Uzaktan Çalışma Türleri

Yaşanan gelişmeler işverenlerin zaman, mekan ve çalışan sayısı bakımından esnek olmasını zorunlu hale getirmektedir. İşin nerede, ne zaman, nasıl ve ne kadar sürede yapılacağı ihtiyaca göre esnek biçimde şekillenmektedir. Uzaktan çalışma, işin yapıldığı mekan, işin yapılma yöntemi ve kullanılan teknolojilere göre farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır (Bajzikova et al., 2016: 421-422). Ancak temel olarak uzaktan çalışmanın evden veya çalışma merkezlerinde, mobil çalışma ya da hibrit çalışma şekilleri ön plana çıkmaktadır.

3.1. Evden Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışmanın, çalışanın yaşadığı evden yürütüldüğü çalışma şeklidir. Özellikle Covid-19 döneminde sokağa çıkma yasakları nedeniyle evden uzaktan çalışma oranlarında önemli bir artış yaşanmıştır. Bu dönüşüm, uzaktan çalışmaya yönelik mevzuatın hazırlanmasına hız kazandırmıştır.

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşabilmesi için yüksek hızlı internet ile bilgi ve iletişim altyapısı oldukça önemlidir. OECD verileri, şehirlerdeki internet hızının kırsala göre yaklaşık %23 daha yüksek olduğunu göstermektedir. Eşit ve yaygın bir telekomünikasyon altyapısı, bölgesel eşitsizlikleri azaltmak ve uzaktan çalışmayı tüm bölgelerde yaygın hale getirmek için bir önkoşuldur. Dijital altyapıdaki aksaklıklar, özellikle kırsal ve az gelişmiş bölgelerde evden uzaktan çalışma potansiyelini sınırlamaktadır (OECD, 2021a).

Kültürel normlar ve değerlere göre de uzaktan çalışma eğilimleri büyük farklılıklar göstermektedir. Örneğin, çalışma yaşamı ve günlük yaşamda İngilizce konuşulan ülkelerde (ABD, İngiltere, Avustralya vb.) evden çalışma seviyeleri daha yüksek düzeyde iken, birçok Asya ülkesinde bu oran daha düşüktür. Uzaktan çalışma küresel bir eğilim haline gelirken, politikalar, teknolojik altyapı ve kültürel yapılar ülkeler arasında

uygulama farklılıklarına yol açmaktadır. Gelişmiş dijital teknolojilere sahip bölgelerde uzaktan çalışma daha kolay benimsenirken, altyapı eksikliği veya bireysel çalışma kültürü benimsenmeyen bölgelerde bazı zorluklar yaşanmaktadır. Bu kapsamda, uluslararası stratejiler belirlenirken hem teknoloji yatırımları hem de kültürel uyum üzerinde durulmalıdır (Aksoy vd., 2025).

Covid-19 döneminde evden uzaktan çalışma modeli birçok ülkede ve işkolunda kalıcı bir uygulama haline gelmiştir. Uzaktan çalışmanın evden yürütülmesi iş-yaşam dengesi, sosyal izolasyon, psikososyal etmenler gibi çalışma yaşamında çok boyutlu etkiler yaratmaktadır (Messenger ve Gschwind, 2016). Evden uzaktan çalışma, çalışanlara zamanlarını daha esnek biçimde planlama imkanı sunar. Özellikle çocuk sahibi veya aile bireylerine bakım yükümlülüğü olan çalışanlar ile büyükşehirlerde yaşayan ve yolda geçen süreden tasarruf etmek isteyen çalışanlar için avantaj sağlamaktadır (Allen vd., 2015).

Yapılan araştırmalar, evden uzaktan çalışanların daha az dikkat dağınık unsurla karşılaştıklarını ve daha yüksek düzeyde konsantrasyon sağladıklarını göstermektedir. Böylece hem verimlilik hem de motivasyon artışı sağlanmaktadır (Bloom et al., 2015). Evden uzaktan çalışma, işverenler için ofis giderleri (kira, enerji, ofis ekipmanları vb.), çalışanlar için ulaşım, yemek ve kıyafet gibi harcamalar bakımından tasarruf sağlamaktadır (Eroglu vd., 2023; Güler ve Nalbant, 2022). Evden uzaktan çalışma modelinin karbon ayak izini azalttığı ve çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağladığına dair çalışmalar bulunmaktadır. Ulaşım ihtiyacının azalması, fosil yakıt kullanımının düşmesine neden olmaktadır (Hook et al., 2020).

Evden uzaktan çalışma işverenler, çalışanlar ve toplum bakımından avantajlar sağlasa da dezavantajlı durumlara da neden olmaktadır. En önemli dezavantajlarından biri sosyal izolasyondur. Evden uzaktan çalışanın iş arkadaşlarıyla fiziksel etkileşimin azalması, yalnızlık hissini arttırırken ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Uzun süreli yalnızlık, tükenmişlik sendromu ve depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Güler ve Nalbant, 2022) .

Ev ve iş hayatının fiziksel olarak aynı mekanda yürütülmesi, iş-özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesine ve çalışanın kendisini sürekli "*çalışıyor*" gibi hissetmesine neden

olabilmektedir. Bu durum, özellikle çocuğu olan kadın çalışanlar için belirgin bir stres kaynağı olmaktadır (Chung vd., 2020).

İşverenler bakımından çalışan performansını uzaktan ölçmek ve denetlemek zorlaşmaktadır. Uzaktan çalışmada dijital gözetimin artması, çalışanların mahremiyet hakları açısından endişelere yol açarken sürekli gözetim, güven ilişkisini zedeleyebilmektedir (Ball, 2010).

Evden uzaktan çalışma, tüm çalışanlar için eşit düzeyde uygulanmamaktadır. Düşük gelirli çalışanların uygun bir ev ortamına, gerekli dijital araçlara ya da internet bağlantısına sahip olmamaları, dijital eşitsizliklerine neden olmaktadır (OECD, 2021).

Evden uzaktan çalışma, çalışma yaşamının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Yaşadığı bölgeden ve kültürden ayrılmak istemeyen, ancak ülke ekonomisinin beklentilerini karşılamadığını düşünen uzaktan çalışanlar **sanal beyin göçü** (virtual brain drain) kavramını ortaya çıkarmıştır. Geleneksel beyin göçü kavramı, gelişmekte olan ülkelerin yetenekli çalışanlarının ülkelerinden ayrılarak daha iyi fırsatlar sunan gelişmiş ülkelere taşınmaları anlamına gelmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve uzaktan çalışmanın sağladığı mekansal esneklik, beyin göçünün fiziksel olmayan bir hareketlilik biçimi olan sanal beyin göçünü ön plana çıkartmıştır (Mukhtarov vd., 2022:2).

Sanal beyin göçü (virtual brain drain), az gelişmiş/gelişmekte olan bir ülkede ikamet eden nitelikli çalışanların, coğrafi olarak yer değiştirmeden, diğer bir deyişle ülkesinden ayrılmadan beyin gücünü yabancı gelişmiş bir ülke için kullanmasıdır (Kaya, 2009:22).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile mekansal esneklik sanal beyin göçünün artmasına neden olmaktadır. Söz konusu mekansal esneklik ise evden uzaktan çalışma ile sağlanmaktadır.

Sanal beyin göçüne olan talep de uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasını sağlamaktadır. İşverenlerin küresel rekabette avantajlı duruma gelebilme, nitelikli çalışanlara daha düşük maliyetlerle ulaşabilme ve esnek çalışmaya uyum sağlayabilme ihtiyacı sanal beyin göçüne olan talebi arttırmaktadır (Baş, 2022: 914-915). Örneğin, Hindistan, Pakistan, Kosova, Güney Afrika gibi ülkelerde bulunan nitelikli kişiler, kendi evlerinden,

uluslararası faaliyet gösteren işletmelerde çevrimiçi uygulamalar⁶ aracılığıyla çalışabilmektedir. ABD gibi gelişmiş ülkeler, mesafe fark etmeksizin ucuz ve nitelikli işgücüne ulaşabilecekleri bu yerleşim yerlerini dikkate almakta, böylece sanal beyin göçü ile uluslararası rekabette avantajlı hale gelmektedir⁷.

2022 yılında Türkiye’de yaşayan ve yurtdışında faaliyet gösteren firmalarda uzaktan çalışan 11 kişi ile çevrimiçi görüşmelerin yapıldığı çalışmada; ekonomik faktörler, esneklik arayışı, iş-yaşam dengesinin sağlanması, yurtdışında bulunan işletmelerin sunduğu ücret düzeyi, kariyer ve eğitim imkanları sanal beyin göçünün tercih edilmesinde öne çıkan faktörler olmuştur (Baş, 2022: 905, 914).

Finans, enerji, güvenlik, ticaret gibi alanlarda çok uluslu şirketlerin sayısının artması bilgi işçilerine olan talebi de arttırmaktadır. Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde yaşayan nitelikli kişiler sanal yetenek havuzu olarak görülmekte ve coğrafi anlamda yer değiştirmeden gelişmiş bir ülke için çalışmaktadır. Özellikle çalışanın vatandaşlık işlemleri, çalışma izni gibi yasal sorumluluklardan muaf olması, yerleşim maliyeti, göç edilen yere ve kültüre uyum gibi dezavantajlı durumların ortadan kalkması; işveren için de maliyetleri düşürmesi, verimlilik ve karlılığı arttırması nedeniyle sanal beyin göçü tercih edilmektedir (Kaya, 2009: 14-16).

Sadece uluslararası şirketlerin talebi değil, çalışanların tercihleri doğrultusunda da sanal beyin göçü yaşanmaktadır. Örneğin bu durum, Kosova gibi az nüfuslu ve gelişmekte olan ülkelerde yaygın olarak görülmektedir. Ücretlerin düşük olması, üretilen ürünleri tüketecek yeterli bir nüfusun olmaması nedeniyle nitelikli personel kendi evinden, daha yüksek bir ücret karşılığında yurtdışındaki işletmeleri tercih edebilmektedir⁸.

⁶ Çevrimiçi uygulamalara; anlık iletişim ve toplantı ve için Zoom, Skype, Discord; proje ve görev yönetimi için Trello, Asana, Monday.Com, Basecamp, Notion, depolama ve dosya paylaşımı için Google Drive, Onedrive, Dropbox; zaman takibi için Toggl Track, Rescue Time, Timely, Clockify, Ekip Çalışması Ve Ortak Dokuman Düzenleme İçin Google Workspace, Quip, Microsoft Office Online örnek verilebilir.

⁷ Boston Consulting Group ve The Network tarafından 190 ülkede 209 bin kişi ile yapılan ankete göre Güney Afrika’da uzaktan çalışanların %59’u başka bir ülkeye taşınma konusunda isteklidir. Araştırmada dikkati çeken nokta bu oranın 2018 yılında %72 olmasıdır. Ankete katılanların %85’i dijitalleşme ve otomasyon, %78’i bilim ve araştırma, %76’sı hukuk, %74’ü bilişim teknolojileri alanında çalışmaktadır. (<https://www.iol.co.za/ios/news/covid-19-pandemic-causes-virtual-brain-drain-85deef78-21fd-4446-a854-61eca9d391d2>) .

⁸ Kosova’da yaşayan yazılım ve bilgisayar mühendislerinin ürettiği programlar ABD, Avustralya ve birçok Avrupa ülkesinde kullanılmaktadır. Nitelikli kişiler ülkeyi terk etmeden uzaktan çalışma modeli ile uluslararası alanda yeteneklerini kullanabilmektedir.

Sanal beyin göçünün sanal sınırları ortadan kaldırması ile yazılım mühendisleri, veri bilimciler, kodlama işini yapanların dünya genelinde istihdam oranı artmaya başlamıştır. Örneğin, Silikon Vadisi'nde çalışmak isteyen bir yazılım mühendisinin Amerika'ya yerleşmeden, kendi evinde ya da vize almadan çalışması mümkün hale gelmiştir⁹.

3.2. Çalışma Merkezlerinde Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma, çalışanın evi dışında teknolojik donanıma sahip merkezlerde de yapılabilmektedir. Özellikle evden uzaktan çalışmanın neden olduğu dezavantajları gidermek amacıyla uzaktan çalışma belirli merkezlerde yürütülmektedir. İşverenin maliyetlerini azaltmak, uzaktan çalışana iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun çalışma ortamı sunmak, teknik donanımı sağlamak gibi birçok avantaja sahip olan çalışma merkezleri, yerel tele çalışma merkezleri, uzak tele çalışma merkezleri, teleköy, uydu tele çalışma merkezleri gibi farklı şekillerde uygulanmaktadır (Messenger, 2019).

Günümüzde ise ortak çalışma alanı (co-working) olarak da ifade edilen *paylaşımlı ofisler* aracılığı ile uzaktan çalışma uygulanmaktadır. Paylaşımlı ofislerin ortak bir tanımı olmamasına rağmen genel olarak, farklı şirketlerde çalışan kişileri bir araya getiren, iş birliği fırsatları sağlayan ve paylaşılan bir alanda topluluk duygusunu teşvik eden yeni bir çalışma organizasyonu şeklinde ifade edilmektedir. Paylaşımlı ofisler, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak geleneksel işyeri veya ev dışındaki ortamlarda da çalışma imkanı sunmaktadır. Kafeler, sanat ve kültür merkezleri, havaalanları veya tren istasyonlarındaki bekleme salonları dışında paylaşımlı ofis olarak düzenlenen alanlar ortak çalışma alanı olarak kullanılmaktadır. Hizmet alım sözleşmesi ile günlük, saatlik, haftalık olarak belirli gün ve saatlerde ya da serbest zaman şeklinde ortak çalışma

(https://www.migrationpolicy.org/topics/brain-drain-brain-gain?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwoJa2BhBPEiwA0l0Imli1dts1XpQ3w1C0LCnJ1lJAdJGblxUN27-04PrvEECAzXBIIYBRNhoCy08QAvD_BwE)

⁹ Kanada gibi gelişmiş ülkelerde nitelikli kişileri ülkede tutmak ve beyin göçünü önlemek için 1980'li yıllardan itibaren göç politikası uygulanmaya başlamıştır. Ancak sanal beyin göçü ile bu politikalar etkisini kaybetmiştir.

(<https://financialpost.com/news/economy/virtual-brain-drain-pandemic-immigration>)

alanlarından yararlanmak mümkündür. Örneğin, hibrit modelde çalışanların uzaktan çalıştığı günlerde ortak çalışma alanlarından yararlanması amacıyla hizmet alımı gerçekleştirilebilmektedir (Spinuzzi vd., 2018; Vandellannoitte, 2016).

Uzaktan çalışanların bir araya gelmesi, *"tek başlarına, birlikte çalışarak"* ortak çalışma alanlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Son yıllarda sayıları giderek artan paylaşımlı ofisler, ilk olarak 2005 yılında faaliyete başlamıştır. Günümüzde nerdeyse her şehirde, her caddede bu çalışma alanlarına rastlamak mümkündür (Uda, 2013).

Uzaktan çalışma, iş gücü piyasasında esneklik sağlayarak çalışanlara iş-yaşam dengesi açısından önemli avantajlar sunmaktadır. Ortak çalışma alanları, uzaktan çalışan bireyler için bir alternatif olarak görülmekte ve çalışma ortamının sosyalleşme ve iş birliği gibi avantajlarını sürdürmesini sağlamaktadır. Bu çalışma alanları, uzaktan çalışan bireylerin iş ortamından kopmadan sosyalleşmesine ve profesyonel ağlarını genişletmesine yardımcı olmaktadır (Reed, 2007). Paylaşımlı ofislerin düşük kira maliyeti, ofis ekipmanlarından (masa, beyaz tahta, wifi internet, fotokopi makineleri ve diğer ofis ekipmanları gibi) uygun fiyata yararlanma, kullanım esnekliği sağlama (belirlenmiş bir saat ile aylık, haftalık ya da arada bir kullanım için ayrı bir plana sahip olunabilir), networking (aynı alanda ya da benzer alanlarda çalışan insanlarla etkileşimde bulunma), sosyal etkileşimi teşvik etme, projelerin ve iş fikirlerinin tartışıldığı dinamik bir çevre edinme, deneyimli insanlarla fikir alışverişine girme, yerleşik bir adres gösterme, motive edici bir unsur olarak modern çalışma alanına sahip olma (espresso barları, dinlenme salonları, çeşitli networking etkinlikleri) gibi avantajları bulunmaktadır. Bununla birlikte işverenin denetim ve yönetim yetkisinin sınırlanması, boş alan yetersizliği olan paylaşımlı ofislerde telefon görüşmelerinin sorun yaratması, kişisel dosyalar ve kişisel bilgisayarlar için depolama alanının olmaması, günün sonunda dizüstü bilgisayarın eve götürülmesi, ortak internet ağının kullanılması ve bunun güvenli olamaması gibi dezavantajlı durumları da bulunmaktadır (Yalçın, 2017).

Paylaşımlı ofislerde çalışan bireyler genellikle uzaktan çalışanlardır. İşverenlerin çalışanlarını bu alanlara yönlendirmesi durumunda iş sözleşmeleri, iş tanımları ve denetim mekanizmaları yeniden şekilleneceği için iş sözleşmelerinde bu duruma yer verilmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işverenin çalışanlarına güvenli bir çalışma ortamı sunma yükümlülüğünü içermektedir. Paylaşımlı ofislerde işverenin

sorumluluğu, işyerlerine göre daha belirsiz hale gelmektedir. Bu noktada, işverenlerin çalışanlarının sağlık ve güvenliğini nasıl sağlayacağı ve denetleyeceği soruları gündeme gelmektedir (Halis Öztürk, 2021).

Farklı ülkelerde ortak çalışma alanlarının uzaktan çalışma ile olan ilişkisi değişkenlik göstermektedir. Örneğin, Hollanda ve Danimarka gibi ülkelerde uzaktan çalışmaya ilişkin hukuki düzenlemeler paylaşımlı ofisleri de kapsayacak şekilde genişletilmişken, bazı ülkelerde bu alanların hukuki statüsü belirsizdir (Reed, 2007).

Paylaşımlı ofisler, uzaktan çalışmanın getirdiği izolasyon ve verimlilik sorunlarını çözmek için önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. Ancak, bu alanların yaygınlaşması, iş hukuku ve sosyal güvenlik açısından yeni düzenlemeler gerektirmektedir. İşverenlerin ve yasa koyucuların, bu alanlarda çalışan bireylerin haklarını ve yükümlülüklerini netleştirecek yasal çerçeveler oluşturması önem arz etmektedir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği standartlarının bu alanlara uygun hale getirilmesi ve uluslararası hukuk perspektifinden de ele alınması gerekmektedir (Halis Öztürk, 2021).

3.3. Mobil Çalışma

Uzaktan çalışmayı karakterize eden mesafe unsuru için sınırları belirli ve ana işyeri olarak nitelendirilen coğrafi alanın dışı ifade edilmektedir. Çerçeve Anlaşma'nın 2. maddesinde yapılan tele çalışma tanımına göre işyerinde de gerçekleştirilebilecek bir işin düzenli olarak işyeri dışında yerine getirilmesi vurgulanmaktadır. Mobil çalışma, uzaktan çalışanın işyeri dışında herhangi bir yerde bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanılarak iş görme edimini yerine getirmesini ifade etmektedir. Teknolojik iletişim araçları çalışmanın temelini oluşturduğu için bankacılık, finans, sigorta hizmetleri, eğitim, danışmanlık, tercümanlık, yazılım ve tasarım gibi alanlarda tercih edilmektedir (Eurofound, 2020:7-8).

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte küresel işgücünü çekmek için yapılan uygulamalar *digital göçebe* (digital nomad) olarak ifade edilen yeni bir bağımlı çalışan

grubunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Mekansal olarak hiçbir yere bağlı olmadan ve fiilen bir işyerinde bulunmadan, hem seyahat edip hem de teknolojik araçları kullanarak uzaktan çalışma imkanı tanıyan dijital göçebe kavramı, 1997 yılında ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle, çevrimiçi çalışırken dünyayı gezmeyi tercih eden kişiler dijital göçebe olarak adlandırılmaktadır. Sınır ötesi uzaktan çalışanlar olarak da ifade edilen dijital göçebeler için uzaktan çalışma, daha kaliteli bir yaşam ortamına erişmeyi, sosyal güvenlik sisteminden düzenli olarak yararlanmayı ve daha elverişli vergi rejimini tercih etmeyi sağlayabilmektedir (Akın, 2021: 43-44).

Dijital göçebelikte önemli olan çalışanların fiziksel mekana bağlı olmadan güçlü bir internet bağlantısı ile çalışabilmeleridir. Bu nedenle dijital göçebeler, dünyanın her yerinde çalışabilme özgürlüğüne sahiptir. Dijital göçebelik, seyahat, boş zaman ve çalışma zamanının iç içe geçtiği bir yaşam tarzı haline gelmiştir (Akın, 2021: 48-49).

Dijital göçebe vizesi (digital nomad visa), uzaktan çalışanların seyahat ettikleri her ülkede göçmenlik işlemleri ile uğraşmadan çalışmalarına izin veren özel bir izindir (İnneci, 2023: 247). 2020 yılında OECD ülkelerinde ilk “Dijital Göçebe Vizesi” programları düzenlenmiş ve uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile bu vize türüne olan talep artmıştır. Dijital göçebe vizesi, kişinin ülkede kaldığı süre boyunca bağımsız olarak veya yurtdışında bulunan yabancı bir işveren veya şirket için uzaktan ücretli faaliyette bulunmasına izin veren yasal bir ikamet statüsüdür. Bununla birlikte, dijital göçebelerin ev sahibi ülkeye sağladığı fayda belirsizliğini korumaktadır (OECD, 2022)¹⁰.

Dijital göçebe vizesi ile uzaktan çalışanlar, işyerinin bulunduğu ülke bakımından sürdürülebilir bir tüketim ekonomisi oluşturmaktadır. Konaklama, yiyecek-içecek, ulaşım, internet ve ofis alanı kiralari ile ülke ekonomisine katkıda bulunmaktadır (OECD, 2022). Ülkeler dijital göçebeleri çekebilmek için internet altyapılarını, ortak çalışma alanlarını ve dijital hizmetlerini geliştirme eğilimine girmektedir. Örneğin, Portekiz’de Lizbon ve Madeira’da dijital göçebeler için geliştirilen altyapılar, yerli dijital girişimcilerin ve start-up olarak kurulan şirketlerin¹¹ büyümesini desteklemiştir (MBO

¹⁰ Dijital göçebe vizeleri uzaktan çalışanlara fayda sağlamak üzere düzenlenmiş olsa da İtalyan vizesinin Göçmenlik Kanunu’nun 27. maddesi kapsamında bulunduğunu ancak söz konusu vizeden, sadece 'yüksek vasıflı çalışanların' faydalanabileceğini vurgulanmıştır.

¹¹ **Start-up:** Bir pazar ihtiyacını giderme amacı taşıyan yenilikçi bir ürün, süreç veya servis sunan, genel olarak yeni kurulmuş ve hızlı büyüme gösteren bir girişimdir. Girişimler çoğu zaman internet, e-

Partners, 2023). Dijital göçebeler genellikle iyi eğitilmiş, dil bilen, dijital okur-yazarlık gibi yetkinliklere sahip bireylerdir. Bu kişiler, yerel iş piyasasına doğrudan dahil olmasalar da bilgi aktarımı ve kültürel etkileşim açısından değer yaratmaktadır (Unwto, 2022). Kamu otoriteleri tarafından düzenlenen teşvik programları ile dijital göçebeler, kırsal bölgelere yönlendirilerek o bölgelerde de ekonominin canlanması sağlanmaktadır (European Commission, 2023).

Dijital göçebe vizesi, kişilerin bir turizm vizesinden daha uzun bir süre boyunca başka bir ülkede yasal olarak ikamet etmelerine ve çalışmalarına olanak sağlamaktadır. Diğer bir deyişle uzaktan çalışana mevcut işini sürdürme ve ailesi ile birlikte yabancı bir ülkeye taşınma fırsatı vermektedir. 6 OECD ülkesi (Kosta Rika, Estonya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda ve Letonya) ve 22 OECD üyesi olmayan ülke uygulanmaya başladığı andan itibaren dijital göçebelere özel vizeler veya izinler sunmaktadır. Ayrıca vize veren ülkelerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır (OECD, 2022).

Dijital göçebe vizesi, sınırlı bir süre yabancı ülkede yaşamak isteyen uzaktan çalışanlar için oluşturulmuş özel bir vizedir. Reichenberger, dijital göçebelerin genellikle çevrimiçi ortamda çalışan ve seyahat etmeye dayalı bir yaşam tarzına sahip olan genç yetişkinler olarak tarif edildiklerini belirtmektedir (2018, s. 369). Hannonen'e göre dijital göçebe kavramı, çalışmalarını dünyanın herhangi bir bölgesinde dijital teknolojiler sayesinde uzaktan gerçekleştiren kişiler için kullanılırken; dijital göçebelik, bu bağımsız profesyonellerin yaşam tarzlarını işaret etmektedir (2020, s. 336). Uzaktan çalışanlar geleneksel ofis ortamından uzakta ancak sabit bir konumda çalışırken dijital göçebe kavramı özellikle teknoloji alanında web tasarımı, programlama ya da çevrim içi pazarlama gibi konularda uzaktan çalışan kişiler için kullanılmaktadır (Thompson, 2019: 27). Ancak dijital göçebe olarak çalışılan işler çeşitlenmeye devam etmektedir. Örneğin dijital göçebelerin, blog yazarlığı¹², grafik tasarımı, tercümanlık¹³ dijital pazarlama,

ticaret, bilgisayar, telekomünikasyon veya robotik gibi alanlarda yeni teknolojiler ortaya koymaktadır. Örneğin, **Airbnb** (konaklama sektöründe devrim yaratan dijital platform), **Spotify** (müzik endüstrisini dönüştüren dijital müzik hizmeti), **Getir** (Türkiye/ dakikalar içinde market ürünlerini ulaştıran hızlı teslimat uygulaması), **Trendyol** (başlangıçta bir start-up olarak kurulmuştur, Türkiye'nin en büyük e- ticaret platformlarından biri).

¹² Örneğin, Insider (yapay zeka destekli pazarlama platformu), Webtures, Zeo Agency gibi dijital pazarlama ajanslarında bağımlı statüde uzaktan çalışan blog yazarları bulunmaktadır.

¹³ Dragoman Tercüme, TransPerfect, HeliCo Tercüme Hizmetleri, Lionbridge gibi tercümanlık hizmeti veren işletmeler bağımlı statüde uzaktan çalışan tercümanlar istihdam etmektedir.

podcast ve YouTube videoları oluşturma gibi işler de yapmakta oldukları belirtilmektedir (Nash vd., 2018: 4).

3.4. Hibrit Çalışma

Hibrit çalışma, işyerinde çalışma ve uzaktan çalışmanın birlikte uygulandığı karma bir çalışma modelidir. Hibrit çalışma, çalışanlara hem işyerinde hem de işyeri dışında çalışma esnekliği sağlamaktadır. Hibrit çalışma ile ilgili yasal bir düzenleme olmadığı için uzaktan çalışmaya yönelik hükümler hibrit çalışma için de uygulanmaktadır. Çalışma ilişkisinin hibrit modelde kurulmasında gönüllülüğün esas alınması iki taraf için de oluşabilecek dezavantajlı durumları ortadan kaldırarak çalışanın verimliliğinin artmasını sağlamaktadır (Polat, 2023: 166).

Hibrit çalışma işletmenin ölçeği, faaliyet konusu, işyerinin sahip olduğu fiziki alan, çalışanların vasıf düzeyi, uzaktan veya işyerinde çalışmaya öncelik verilmesi gibi etkenlere bağlı olarak farklı şekillerde uygulanabilmektedir¹⁴. Örneğin, isteğe veya ihtiyaca bağlı olarak bölünmüş hafta (birkaç gün işyerinde, birkaç gün uzaktan çalışma), vardiyalı çalışma (bir postada uzaktan, diğer postada işyerinden çalışma), hafta hafta (bir hafta uzaktan, bir hafta işyerinde) çalışma şeklinde sınıflandırılmaktadır (Stanley, 2021: 5). Bir başka sınıflandırmaya göre; bölünmüş çalışma programı (çalışanın haftanın bazı günleri evde bazı günleri işyerinde çalışması), ekip odaklı çalışma programı (ekibin haftalık olarak nerede çalışacağına birlikte karar vermesi), şirket odaklı çalışma programı

¹⁴ Uygulamada karşılaşılan diğer hibrit çalışma modelleri:

İsteğe Bağlı Hibrit İş Modeli (Çalışanların hem işyerinde hem de işyeri dışında çalışmaları onların isteğine bırakılmaktadır. Böylece çalışanlar en verimli oldukları yerde çalışma imkanına sahip olmaktadır.),

Sınırlı Uzaktan Çalışmayla Ofis Tabanlı Hibrit İş Modeli (Çalışanların her gün işyeri ile bağlantı kurması, işyerindeki toplantılara, eğitimlere, ekip çalışmalarına katılması beklenen ve çalışanlara sınırlı esnekliğin sunulduğu işyerlerinde uygulanmaktadır.),

Sabit Hibrit İş Modeli (Çalışanlar haftanın belirli günlerinde işyerinde, diğer günlerde uzaktan çalışabilmektedir.),

Haftalık Hibrit İş Modeli (Sabit hibrit iş modelinden farklı olarak planlamaların her hafta yeniden yapıldığı bir modeldir.),

Ev Ağırlıklı Hibrit İş Modeli (Çalışanların yılda sadece birkaç gün işyerine gitmesi beklenmektedir.) (<https://www.cloudyflex.com/blogs/post/sirketler-icin-hibrit-calisma-modeli-ornekleri>)

(şirket yönetimi tarafından çalışanın hangi günler işyerinde hangi günler işyeri dışında çalışacağına karar verilmesi), aşamalı çalışma programı (çalışanların genellikle uzaktan çalışması, şirket yönetimi tarafından hangi saat aralığında işyerine geleceğinin belirlenmesi) şeklinde hibrit çalışma uygulanmaktadır (Built In, 2023).

2022 yılında Morning Consult tarafından uzaktan çalışmanın uygulanmasına yönelik ‘Pulse Of The American Worker Survey’ anketi düzenlenmiştir. Ankete uzaktan çalışan personeli olan yöneticiler, hibrit modelde çalışanlar ve tam zamanlı uzaktan çalışanlar olmak üzere 2000 kişi katılmıştır. Hibrit modelde çalışanların %55’i haftada bir veya iki defa işyerine gittiğini, işyerindeyken toplantılara katılıp idari görevlerini yerine getirdiklerini ve bu modelin uzaktan çalışabilen bir kişinin tüm ihtiyaçlarına cevap verdiğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte yarıya yakını kariyer fırsatları, yeni beceriler öğrenme, işyerindekilerle aynı üretkenlik düzeyini yakalama (işyerinde çalışanların performansını bilmedikleri için) ve çalışma arkadaşları ile işbirliği ve etkileşimi sağlama konusunda dezavantajlı durumda olduklarını ifade etmelerine rağmen yarıdan fazlası (%57) işyerine dönme fikrinin de strese neden olduğunu ifade etmiştir (Consult, 2022).

Stanford Üniversitesi’nin 2020 yılında 2500 çalışan ile gerçekleştirdiği araştırmada katılımcıların %25’i tam zamanlı uzaktan çalışma, %55’i hibrit, %20’si işyerinde çalışmayı istemiştir (Çalışanların %5’i ise çalışma modeli hakkında kararsız kalmıştır). İşyerinde çalışmak isteyenlerin bir kısmı özellikle evden çalıştıklarında iş-yaşam dengesini kuramadıkları için verimli olamadıklarını ifade etmişlerdir (Bloom, 2020).

HP bilgisayar firmasının Nijerya ofisinde çalışanlar için 2023 yılında yapılan bir araştırmada hibrit çalışmanın verimliliğe olan etkisi incelenmiştir. İncelenen işyerinin bir bilgisayar firması olması, işveren tarafından sağlanan teknolojik donanım, ergonomik çalışma ortamı ve güçlü iletişim ağı hibrit modelin başarılı bir şekilde uygulanmasında etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmanın sonunda hem işyeri hem de işyeri dışında çalışmanın sağladığı esnekliğin verimliliği arttırdığı tespit edilirken modelin devamlılığını sağlamak için çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, teknoloji altyapısının geliştirilmesi, iletişim ağının daha güçlü duruma getirilmesi önerilmiştir (Igumu vd., 2023: 228-229).

2021 yılında yapılan bir araştırmada ise hibrit modelin maliyet tasarrufu ve çalışan

verimliliğinde artış sağlaması, etkili işe alım aracı olarak kullanılması gibi avantajları yanında takım çalışmasını olumsuz etkileyebileceği, aidiyet duygusunu ve çalışan bağlılığını azaltabileceğine dikkat çekilmiştir (Lenka, 2021: 2694-2695).

Owl Labs tarafından 2021 yılında, yöneticilerin hibrit çalışmaya karşı tutumları ve geleceğe yönelik planlanan çalışma modelini öğrenmek amacıyla 2000 yöneticinin katıldığı bir araştırma yapılmıştır. Birleşik Krallık, Fransa, Almanya ve İskandinav ülkelerinde yürütülen çalışmada Covid-19'dan sonra Avrupa'daki şirketlerin %11'inin tam zamanlı olarak, %89'unun hibrit çalışma ile devam edecekleri belirtilirken, yöneticilerin %31'inin hibrit modelde belirli bir gün sayısı koymayarak esneklik sağladıkları dikkat çekmektedir (Owl Labs, 2021).

Çerçeve Anlaşma'da görüldüğü üzere, taraflar aralarında anlaşarak işyerinde yürütülen çalışmayı işyeri dışına ya da uzaktan yürütülen çalışmayı işyerine taşıyabilmektedir¹⁵. Tam zamanlı uzaktan çalışmayı uygulayan birçok işletme, Covid-19 sonrası uzaktan çalışmanın dezavantajlarını (iş-yaşam dengesi, sosyal izolasyon) ortadan kaldırmak için çalışanlarını işyerine çağırmaya başlamıştır. Örneğin, tam zamanlı uzaktan çalışma modelini uygulayan Yahoo, Bank of America, Amazon gibi uluslararası ölçekteki işletmeler yüz yüze etkileşimi arttırmak amacıyla çalışanları işyerine çağırmıştır. Bu işletmelerden Amazon, uzaktan çalışma politikasını tamamen değiştirerek merkez ofis çalışanlarının haftanın beş günü ofise gelmesini zorunlu hale getirmiştir. Google, Apple, Meta gibi teknoloji şirketleri ise tam zamanlı uzaktan çalışma modelinden vazgeçerek hibrit çalışmaya geçmişlerdir¹⁶.

İşverenler tarafından göz ardı edilmemesi gereken önemli bir durum da çalışanların tam

¹⁵ Gallup tarafından hazırlanan Amerikan İşyeri Durumu Raporuna göre, haftanın 3-4 günü uzaktan çalışanlar, hiç uzaktan çalışmayanlara göre daha yüksek bağlılığa sahip. (<https://www.gallup.com/workplace/236375/engaged-remote-workforce.aspx>)

¹⁶ Uzaktan çalışma, kişinin yönetici ve çalışma arkadaşları ile yüz yüze iletişim kurmasının ne kadar önemli olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Uzaktan çalışan, fiziksel mesafeye rağmen kendisine değer verildiğini ve yönetim tarafından takdir edildiğini hissedebilmektedir. Gallup tarafından yapılan bir araştırmada uzaktan çalışanlar, işverenlerin onlara değer verdiğini, kariyer hedeflerini desteklediğini ve kariyer planları için onlarla konuşulduğunu ifade etmektedir. Microsoft, Goldman Sachs, JPMorgan Chase, IBM, Tesla gibi şirketler hibrit modelde çalışanları tam hafta işyerinde çalışma modeline, tam zamanlı uzaktan çalışanları hibrit modele dönüştürmüştür. (<https://www.cnbc.com/gundem/amazon-calisanlarini-haftada-5-gun-ofise-cagiriyor-uzaktan-calisma-donemi-sonrasi-buyuk-sirketlerin-geri-donus-politikalari-h4123>, <https://fortune.com/2022/03/10/goldman-sachs-office-hybrid-remote-work-david-solomon/>)

zamanlı olarak işyerine dönmesi zorunlu hale getirildiğinde büyük bir kısmının işini bırakmaya hazır olmasıdır. Greenhouse tarafından yapılan bir araştırmada, işverenlerin çalışanları tam zamanlı olarak işyerine çağırması halinde, çalışanların %76'sı işini bırakmak istediğini ifade etmiştir. Bu durum esnek çalışma modellerine uyum sağlamayan işletmelerin yetenekli çalışanları kaybetmesine neden olmaktadır. Tam zamanlı uzaktan çalışma ya da hibrit model uygulamaları, sadece çalışanlara sunulan ayrıcalık değil, küresel rekabeti kaybetmemek için bir zorunluluk haline gelmiştir¹⁷.

4.Uzaktan Çalışmanın Doğuşu ve Gelişimi

4.1. Covid-19 Öncesi Dönem

Uzaktan çalışma, 1970'li yıllarda ortaya çıkan ve çalışma yerinin serbestçe belirlenmesini esas alan bir modeldir. 21. yüzyılda telekomünikasyon teknolojisindeki gelişmeler ile uzaktan çalışmanın uygulama alanı genişlemiştir (Tuaç Yılmaz, 2020: 255).

Frank W. Schiff 1971 yılında çalışma yeri konusunda çalışanlara esneklik tanınmasından, 1979 yılında The Washington Post'ta yayınlanan makalesinde ise 'flexplace' kavramından bahsederek her gün işe gidip gelmiyor olmanın avantajları ve evden çalışmanın tamamen gönüllüğe dayanan bir seçenek olması gerektiğinden bahsetmiştir (Schiff, 1979).

1972 yılında Jack Nilles, NASA iletişim sistemi üzerinde uzaktan çalışmış ve bunun bir çalışma modeli olduğunu ifade etmiştir (Allied Telecom Group, n.d.). 1975-1979 yılları arasında Nilles ve arkadaşları (Güney Kaliforniya Üniversitesi araştırma grubu) Petrol Krizi ve artan yakıt fiyatları nedeniyle işe gidip gelme ihtiyacının ortadan kaldırılması konusunda araştırmalar yapmıştır. 1975 yılında yaptıkları bir araştırmada 2.000'den fazla

¹⁷ Owl Labs tarafından 2022 yılında yapılan bir araştırmaya göre, iş arayanların 559'u tam zamanlı uzaktan ya da hibrit çalışma modelini sunmaya işe başvurmadıklarını belirtmişlerdir. (<https://builtin.com/articles/flexible-work-culture>)

çalışanı olan Los Angeles merkezli bir sigorta şirketini incelemiş ve bir işçinin günde ortalama 34,4 kilometre yol kat ederek yılda toplam 2,73 milyon dolar maliyete neden olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun üzerine, telekomünikasyon ve bilgisayar teknolojisinin eve yakın veya evde kurulacak iş istasyonları ile işyerine gitmeden de çalışılabileceğini savunmuşlardır. Sadece yakıt tasarrufu değil, işe geliş gidiş süresini azaltarak verimlilik artışı sağlanacağı da vurgulanmıştır (Nilles, 1975).

Nilles'in yaptığı araştırmada, 10 yıl içinde en az 5 milyon beyaz yakalı çalışanın evden çalışabileceği, ancak uzaktan çalışmanın önündeki engeller nedeniyle daha az tercih edildiğine dikkat çekmiştir. Çalışmalarında işçilerin değişimden korkması, yeni teknolojilerin kullanımının reddedilmesi, kişisel izolasyon, kariyerde kesinti yaratacağı endişesi, verimlilik düşüşü, işten ayrılma oranlarındaki artış, iş güvenliğine ilişkin tehditler ve denetimdeki zorluklar gibi başlıca engellerden bahsetmiştir (Nilles, 1975).

Tarihsel süreç içinde uzaktan çalışma üç temel aşama ile gelişim göstermiştir. 1970'lerde Nilles tarafından sıkça kullanılan 'tele iş ağı' bilgisayar ve telekomünikasyon araçlarının birleştirilmesi ile işyeri dışında çalışmayı mümkün hale getirmiştir (Nilles, 1975). İşe gidip gelme maliyetini ortadan kaldıran bu çalışma modeli, bilgisayarın yoğun bir şekilde kullanıldığı yeni bir endüstri (bilgi endüstrisi) haline gelmiştir. Çalışmak için daha çok evin tercih edilmesi nedeniyle bu ilk aşama 'ev ofisi' olarak adlandırılmaktadır. Bununla birlikte dizüstü bilgisayar, notebook, cep telefonu gibi taşınabilir teknolojik araçlar yalnızca evden değil, işyeri dışında herhangi bir yerden çalışma imkanı da sunmuştur. Teknolojik araçlar herkes tarafından ulaşılabilir hale geldiğinde bile tele çalışma, ev tabanlı çalışma şeklinde uygulanmıştır (Kurland ve Bailey, 1999: 53-68). 'Mobil ofis' olarak adlandırılan ikinci aşama sektörel ve örgütsel bağlamda ev ofisinden farklılık göstermektedir. Daha çok büro çalışanları için tercih edilen ev ofisi, mobil ofislerin yaygınlık kazanmasıyla finans ve pazarlama gibi alanlarda da uygulanmaya başlamıştır (Bailey ve Kurland, 2002: 383-400). Ev ofislerinde bilgiler sadece işleniyorken mobil ofislerde sadece bilgi değil, iletişim teknolojileri de kullanıldığı için işlenen veriler bulut sistemi ve ağlarda saklanarak kolay erişilebilir hale getirilmiştir. 'Sanal ofis' olarak adlandırılan üçüncü ve son aşama video konferans görüşmeleri ve çevrimiçi çalışma imkanı sunmaktadır. Sanal ofis aşaması uzaktan çalışma modelinin uygulama alanını genişletmiştir (Messenger, 2016).

1990'lı yıllarda internet kullanımının artmasıyla sadece işyerinde değil, hemen hemen her yerden çalışma mümkün hale gelmiş ve uzaktan çalışma kavramı yaygınlık kazanmıştır (Frey vd., 2020: 38-46).

1992 yılında Amerika'da uzaktan çalışma merkezlerinin kullanımını yaygınlaştırmak amacıyla Kurumlar Arası Uzaktan Çalışma Pilot Projesi hazırlanmıştır. 20 Eylül 1994 tarihinde de uzaktan çalışmaya olan ilgiyi arttırmak amacıyla '20 Eylül Uzaktan Çalışma' günü olarak kabul edilmiştir. 1996 yılında ABD Ulusal Uzaktan Çalışma Girişimi ile bu çalışma modelini ödenekler ile teşvik eden düzenlemelerde bulunulmuştur. 2008 yılında Microsoft tarafından sunulan web tabanlı toplantı platformları, uzaktan çalışanlar için verimlilik artışı sağlamaya başlamıştır. 2010 yılına gelindiğinde ABD'de uzaktan çalışan sayısı 100.000'i aşmış, bunun üzerine Hükümet tarafından Telework Enhancement Act¹⁸ kabul edilmiştir (Allied Telecom Group, n.d.).

1990'lı yıllarda internetin yaygınlaşması, iş toplantılarının video konferans teknolojisi kullanılarak çevrimiçi yapılabilmesi ve mobil teknolojinin hızla gelişmesi uzaktan çalışmanın uygulama alanını genişletmiştir. İş yeri dışındaki anlık iletişim imkanı ve bulut tabanlı depolama alanları uzaktan çalışmayı giderek verimli hale getirmiştir. Ancak Covid-19'dan önce işgücünün yalnızca bir bölümü uzaktan çalışmıştır.

Örneğin, işgücünün Danimarka, Hollanda ve İsviçre'de %30'u, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, İtalya ve Polonya'da %10'u, ABD'de %20'si, Japonya'da %16'sı ve Arjantin'de ise %1,6'sını uzaktan çalışanlar oluşturmuştur (Eurofound, 2017; ILO, 2020b, s.1).

Bu verilere rağmen Covid-19'dan önce kavram birliğinin olmaması ve farklı yöntemlerin kullanılması nedeniyle uzaktan çalışmanın boyutu tam olarak tespit edilememekte, kesin verilere ulaşılamamaktadır (Sarıbay, 2023: 226-227).

¹⁸ Telework Enhancement Act, 2010 (<https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/1722/text>)

4.2. Covid-19 ve Uzaktan Çalışma

Tarihsel sürece bakıldığında salgın hastalıklar¹⁹, savaş dönemleri²⁰, doğal afetler²¹ ve ekonomik kriz²² gibi olağanüstü durumlarda uzaktan çalışma modellerinin uygulandığı görülmektedir. Yakın zamanda tüm dünyada etkisini gösteren ve çalışma yaşamında köklü değişikliklere neden olan Covid-19, özellikle uzaktan çalışma modeline yeni bir boyut kazandırmıştır. Salgının yayılması ve sokağa çıkma yasakları ile birlikte uzaktan çalışabilecek işgücünün büyük bir kısmı evden uzaktan çalışmaya geçmiştir (ILO, 2021:1). Covid-19 dönemiyle birlikte uzaktan çalışma modeli birçok işveren tarafından tercih edilmeye başlanmıştır. Bu yöntem, Covid-19'un ardından da birçok çalışan için kalıcı hale gelmiştir. Yapay zeka ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, çalışanlara daha fazla esneklik sunarken bu süreçte, iş-yaşam dengesini desteklemek amacıyla hibrit çalışma modelleri yaygın olarak uygulanmaya başlamıştır. Bu gelişmeler, uzaktan çalışmanın uygulanma biçimini doğrudan etkilemektedir. Uzaktan çalışma, hem teknolojiye ileriye ilerlemeler hem de toplumsal ve ekonomik ihtiyaçlara bağlı olarak şekillenmeye devam etmektedir (Sarıbay, 2023: 226-227).

Covid-19 döneminde Fransa, Belçika, İsviçre, Almanya gibi birçok Batı Avrupa ülkesi uzaktan çalışmayı zorunlu hale getirmiştir²³. Teknolojiye ileriye ilerlemeler ve küreselleşmeye rağmen uzaktan çalışma hiçbir zaman Covid-19 dönemi ve sonrasında olduğu gibi hızla

¹⁹ **Salgın Hastalıklar:** 18. yüzyılda Avrupa'da küçük çiçek salgınları (bazı işyerleri tamamen kapatıldı), 2002-2003 yıllarında Asya'da etkili olan SARS salgını, 2009 yılında domuz gribi salgını, 2015-2016 yıllarında yaşanan Zika virüsü salgını sırasında birçok meslek grubu evden çalışmaya yönelmiştir. (<https://www.medipol.edu.tr/sites/default/files/2023-0>)

²⁰ **Savaş Dönemleri:** Özellikle İkinci Dünya Savaşı sırasında birçok sektörde çalışanların evlerinden çalışmasına izin verildi. 2003 yılında başlayan Irak Savaşı sırasında, birçok özel sektör çalışanı ve hükümet danışmanı, uzaktan çalışma yöntemlerini benimsedi. (<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1324850>)

²¹ **Doğal Afetler:** Depremler, sel ve diğer doğal afetler sonrası, ofislerin kullanılamaz hale gelmesiyle birlikte uzaktan çalışma sistemine geçildi. 2003 İzmit depremi, 2010 Haiti depremi, 2011 Tohoku depremi ve tsunami, 2020 Avustralya orman yangınları gibi yakın zamanda yaşanan afetlerde uluslararası kuruluşlar tarafından oluşturulan iş istasyonları ile uzaktan çalışma sağlanmıştır. Afet sonrası oluşturulan güvenli bölgelerde çalışanların uzaktan çalışmasına imkan tanınmıştır. (<https://hrdergi.com/afetlerde-ik- ne-yapmali>)

²² **Ekonomik Krizler:** 2000'li yılların başı Dot-com Balonu, 2008 yılı küresel mali krizi gibi ekonomik kriz dönemlerinde maliyetleri düşürmek amacıyla bazı şirketler uzaktan çalışma modeline geçmiştir. (<https://www.teoridergisi.com/index.php/uzaktan-calisma-konusunda-notlar>)

²³ <https://www.novethic.fr/actualite/economie/economie/isr-rse/cvoid-19-le-teletravail-est-desormais-obligatoire-sous-peine-de-sanction-pour-les-entreprises-149148.html>

yayılmamıştır. Örneğin, AB’de uzaktan çalışanların oranı Covid-19 döneminde %11’den %48’e yükselmiştir. Covid-19’dan sonra tele tıp gibi uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı düşünülen çalışma alanları da ortaya çıkmıştır (Eurofound- Ahrendt et al., 2020).

Buffer tarafından yürütülen 15 farklı ülkeden ortalama 3000 uzaktan çalışanın katıldığı araştırma 2018-2023 yılları arasında ‘Uzaktan Çalışmanın Durumu’ olarak rapor şeklinde yayınlanmıştır²⁴. Araştırma kapsamında uzaktan çalışanların nerede çalıştıkları sorulmuş ve genel olarak ev, kafe, ortak çalışma alanı, iş istasyonları gibi alanlarda çalıştıkları tespit edilmiştir. Ancak Covid-19 döneminde bu soruya verilen cevap sadece ev olmuştur (Buffer, n.d.). Ankete katılan uzaktan çalışanların sayısı, uzaktan çalışmanın uygulandığı sektörler ve uzaktan çalışılan yerlerin çeşitliliği yıldan yıla artmaktadır. Uzaktan çalışmaya devam etmek isteyenlerin oranı, incelenen yıllar arasında %90’ın üzerinde olmuştur. Teknolojideki gelişmelerle birlikte uzaktan çalışma her yerde, seyahat halinde dahi yapılabilmektedir.

Deloitte tarafından 2020 yılında hazırlanan Covid-19 Sonrası Çalışma Hayatının Geleceği Raporu’nda salgın sonrası yeni çalışma yaşamıyla ilgili konular ele alınmıştır. İşin geleceği açısından bakıldığında, çalışma hayatını dijitalleştiren robotik uygulamalar, yapay zeka, bulut tabanlı sistemler işin belli bir mekanın dışında yapılmasını mümkün kılmaktadır. Bazı işler niteliği gereği işyerinde yapılmak zorundadır. Ancak fiziki veya sanal çalışma ortamları, kalıcı uzaktan çalışma modeline geçiş veya işyerine dönüş gibi kısa ve uzun vadeli yaklaşımlarda hibrit modeli tercih edilmektedir (Deloitte, 2020)²⁵.

Uzaktan çalışmanın etkinliğini incelemek ve hangi mesleklerin uzaktan çalışma için uygun olduğunu belirlemek amacıyla 2020 yılında Çin, Fransa, Almanya, Hindistan, Japonya, Meksika, İspanya, Birleşik Krallık ve ABD’de 800’den fazla meslekte 2.000’den fazla çalışan üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda uzaktan

²⁴ Buffer, müşterilerinin pazarlama faaliyetlerini geliştiren ve tamamen uzaktan çalışan bir şirkettir. 2018-2023 yılları arasında yapılan araştırmalar Doist, Remotive, We Work Remotely ve Nomad List ortaklığı ile hazırlanan raporlardır.

²⁵ Deloitte, işletmelerin uzaktan ve hibrit çalışma yaklaşımlarını nasıl yönettiklerini incelemek amacıyla araştırmalar yapmıştır. Yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticiler, insan kaynakları ve finans yöneticileri ile yapılan görüşmelerde, çalışma hayatının nasıl bir evrim geçireceği ve buradan hareketle kurumların geleceğe nasıl hazırlayacakları hakkında sorular yöneltilmiştir.

çalışmanın işkolu, meslek ve bulunulan coğrafyadan doğrudan etkilendiği, yüksek vasıflı ve yüksek eğitilmiş çalışanlar arasında daha yaygın olduğu tespit edilmiştir. İşverenler Covid-19 döneminde bazı işlerin zorlayıcı nedenle uzaktan yürütülmek zorunda kaldığını ancak çalışanın verimlilik artışı sağladığı tespit edilmiştir. Örneğin; koçluk, danışmanlık, geri bildirim sağlama, müşteri ve çalışma arkadaşları ile iletişim kurma, kritik kararlar alma, problem çözme ve yaratıcılık gibi konularda uzaktan çalışanlar daha etkin olmuştur. Ancak uzaktan eğitim, çevrimiçi duruşma gibi bazı işlerde aynı verim sağlanamamıştır. Öğretmenler ve ebeveynler eğitimde kalitenin düştüğünü, hakimler ve avukatlar çevrimiçi duruşmalarda yasal haklar bakımından eşitlik endişesi duyduklarını ifade etmişlerdir (Susan Lund, 2020).

Owl Labs tarafından ABD’de daha önce hiç uzaktan çalışmayı tecrübe etmemiş ve Covid-19 ile zorunlu olarak uzaktan çalışmaya geçmiş 1.097 çalışanın katıldığı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçları uzaktan çalışmayı uygulamamış şirketlerdeki çalışanların %65’inin hiç tecrübe etmediği halde uzaktan çalışma modelini tercih ettiğini göstermektedir. Diğer çalışanlar ise, yaptıkları işin niteliğinin uzaktan çalışmaya uygun olmadığını belirtmişlerdir. Yönetimde görev almayan, idari görev sorumluluğu olmayan kişilerin uzaktan çalışma ihtimalleri daha yüksektir. Yine araştırma sonuçları orta ve küçük ölçekli işletmelerin tam zamanlı uzaktan çalışmaya daha olumlu baktığını, küçük işletmelerin tam zamanlı uzaktan çalışanları işe alma olasılığının iki kat daha fazla olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni, tam zamanlı uzaktan çalışanların yöneticilere göre daha fazla bireysel katkıda bulunduğu tespit edilmesidir. Araştırmada, uzaktan çalışma modelini uygulayan ve çevrimiçi iş görüşmesi yapan şirketlerin işe alımlarında %33 oranında daha az zaman harcadığı ortaya çıkmıştır. Buna karşılık, özellikle nitelikli yazılım alanındaki istihdam oranları incelendiğinde şirketlerin dağılmış bir işgücüne sahip olduğu görülmektedir (OWL Labs, n.d.).

Dünya genelinde hizmet veren iş arama platformları incelendiğinde, Covid-19 sonrası dönemde uzaktan çalışanın tercih edildiği iş ilanlarında muhasebe, finans, satış, pazarlama, medikal, sağlık, proje yönetimi, müşteri hizmetleri, insan kaynakları ve işe alım, eğitim ve öğretim alanlarının öne çıktığı görülmektedir. İş arama platformlarından biri olan FlexJobs, 2022 yılında 57.000’den fazla şirketin 2014 yılından itibaren iş ilanı geçmişini analiz etmiştir. Yapılan incelemeye göre, 2021 ve 2023 yılları arasında uzaktan

çalışmaya yönelik iş ilanlarında %12'lik bir artış görülmüştür. Yeni açılan şirketlerin uzaktan işe alım yöntemini kullanması ve iş ilanlarında uzaktan çalışanlara yönelik talebin artması, uzaktan çalışmaya geçişin tahmin edilenden daha hızlı ve kalıcı olduğunu göstermektedir. İncelenen iş ilanlarından elde edilen diğer bir sonuç da uzaktan çalışmanın orta düzey yöneticilere olan ihtiyacı da ortadan kaldırdığı yönündedir. İşini daha sınırlı bir denetim altında uzaktan yapabilen çalışanlar, kendilerini yönetenleri iş organizasyonunun dışında bırakabilmektedir (McGregor, 2022; Pelta, 2022).

Covid-19 dönemiyle birlikte uzaktan çalışma modeli birçok işveren tarafından tercih edilmeye başlanmış ve bu yöntem, Covid-19'un ardından da birçok çalışan için kalıcı hale gelmiştir. Yapay zeka ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, çalışanlara daha fazla esneklik sunarken bu süreçte, iş-yaşam dengesini desteklemek amacıyla hibrit çalışma şekilleri yaygın olarak uygulanmaya başlamıştır.

Her ne kadar kavramsal birlik, uzaktan çalışma türleri ve boyutunun tespitinde sorunlar yaşansa da Covid-19 sonrası dönemde uzaktan çalışmada artış olduğu gözlenmektedir. Zorunlu olarak uzaktan çalışmaya geçilmesi, sokağa çıkma yasakları ve seyahat kısıtlamaları uzaktan çalışmayı artırmıştır. Uzaktan çalışma, hem teknolojideki ilerlemeler hem de toplumsal ve ekonomik ihtiyaçlara bağlı olarak şekillenmeye devam etmektedir (Sarıbay, 2023: 226-227). Tecrübeler ve araştırmalar ışığında yakın gelecekte işçinin işe değil, işin işçiye gideceği öngörüsü gerçekleşmiş görünmektedir (Lynch, 2020: 3727).

5.Uzaktan Çalışmanın Temel Özellikleri

5.1. Unsurları

Uzaktan çalışmaya ilişkin gerek mevzuatta gerek öğretide yapılan tanımlardan hareketle uzaktan çalışmayı diğer çalışma modellerinden ayıran temel unsurlar, işin kısmen ya da tamamen işyerinden uzak bir yerde görülmesini sağlayan **mesafe unsuru**; uzaktan

çalışmanın sürekli ve düzenli bir şekilde işverenin iş organizasyonu kapsamında yapılmasını ifade eden **organizasyon unsuru**; işin belli bir kısmının ya da tamamının bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak yapılmasını ifade eden **teknoloji unsurudur** (Alp, 2011: 799-800; Civan, 2010: 533). Uzaktan çalışmanın temel unsurları dışında, irade serbestisine dayanan **tarafların karşılıklı rızası**, uzaktan çalışmanın bir çalışma düzeni çerçevesinde yürütülmesini sağlayan **süreklilik** ve **düzenlilik** ilkeleri de bulunmaktadır (Messenger, 2016; De Stefano, 2016).

Mesafe unsurundan bahsedilebilmesi için, işin yapılması beklenen yerden farklı bir yerde yapılması gerekmektedir. Klasik iş sözleşmelerinde kural olarak iş görme edimi işyeri sınırları içinde yerine getirilmektedir. Uzaktan çalışmada işin niteliği gereği, işyerinin coğrafi sınırları dışında çalışılmaktadır. Ancak işyeri sınırları dışında çalışan her işçi uzaktan çalışan olarak değerlendirilmemektedir. Örneğin pazarlamacılar, belediyelerin temizlik personelleri, şoförler, kuryeler, kargo görevlileri, teknisyenler iş görme edimlerini işin görülmesi gereken yerde yaptıklarından hem mesafe unsurundan hem de uzaktan çalışmadan bahsedilmemektedir (Aydınöz, 2014: 36-37; Güven, 2024:7-8). Mesafe unsuru, işin yapılmasının beklendiği yerden farklı bir yerde yapılıyor olmasını ifade etmektedir (ILO, 2020a, s.3).

Mevzuatımızda haftalık çalışmanın en az ne kadarının işyeri dışında geçirileceğine dair düzenleme bulunmamaktadır. Çalışanın bazı işlerini ara sıra evde ya da işyeri dışında bir yerde internet aracılığıyla yapması çalışmayı uzaktan çalışma haline getirmemektedir (Alp, 2011: 799). Öğretideki görüşe göre, bir çalışmanın uzaktan çalışma sayılabilmesi için çalışmanın en az yarısının işyeri dışında bir yerde yürütülmesi gerekmektedir (Kandemir, 2011: 41).

Organizasyon unsuru, iş görme ediminin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında yerine getirilmesini ifade etmektedir. Bu nedenle işyeri ve iş organizasyonu kavramları birbirinden ayrılmaktadır. İşyeri sınırları dışında çalışanlar da iş organizasyonu kapsamında yer almaktadır. İş görme edimi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda, ona bağlı olarak yerine getirilmektedir. İşverene ait iş organizasyonu kapsamında, işveren yararına çalışması bağımlılık ilişkisinin temelidir. Ancak uzaktan çalışanın işverenin denetim ve gözetiminden uzak olması bağımlılık unsurunu zayıflatmaktadır (Güven, 2024:6-7; Aydınöz, 2014:37-38; Özdemir, 2021:15).

Uzaktan çalışma gibi, emir ve talimat verme yetkisinin zayıfladığı iş ilişkilerinde iş organizasyonunun kapsamı değerlendirilmektedir. Çalışanın işyeri dışında olmasına rağmen, işverenin talimatlarını yerine getirme, işyeri ile bağlantı kurması, yaptığı işin işyerinde yapılan işin bir parçası olması iş organizasyonu kapsamında olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Uzaktan çalışanın işyerinde geçerli olan çalışma saatlerinde iş görme edimini yerine getirmesi de iş organizasyonu kapsamında olduğunu göstermektedir. Esnek çalışma modellerinde işverenin emir ve talimat verme yetkisi ile denetim ve gözetim hakkı sınırlanırken bağımlılık ilişkisi zayıflamaktadır. Ancak çalışanın işyerinde olmaması bağımlılık ilişkisinin ya da işverenin denetim hakkının ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Uzaktan çalışanlar bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığı ile her an işyeri ile iletişim kurabilmektedir. Örneğin, uzaktan çalışana yapılacak işlerin e-mail olarak gönderilmesi, çalışanın da işin sonucunu rapor halinde yine elektronik ortamda işvereni ile paylaşması işin işverenin iş organizasyonu kapsamında gerçekleştiğini göstermektedir. Bu nedenle uzaktan çalışanların iş görme edimini işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında işverenin denetim ve gözetimi altında yerine getirdiğinden bahsedilmektedir (Yangın, 2016: 150-156; Güven, 2024: 6-7; Aydınöz, 2014: 37-38).

Teknoloji unsuru, sadece teknolojik araçlardan yararlanmak değil, bu araçların nasıl ve hangi amaçla kullanıldığı noktasında önemlidir. İşin yürütümü sırasında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılıyor olması, uzaktan çalışmanın uygulandığı anlamına gelmemektedir. Söz konusu iletişim araçları tek başına uzaktan çalışmayı oluşturmamaktadır. Burada önemli olan çalışanın bu teknolojileri işyeri dışında olduğu için işyeri ile bağlantı kurmak amacıyla kullanması ve bunlarla iş görme edimini yerine getirerek işveren organizasyonu kapsamında yer alması gerekmektedir. Taşınabilir teknolojik cihazlar, çevrimiçi iletişimi sağlayan uygulamalar (zoom, teams, google meet vb.) uzaktan çalışanların işyeri dışında da çalışabilmesini ve işyerindeki bilgilere ulaşabilmesini mümkün hale getirmiştir. Böylece uzaktan çalışan, işyerindeki çalışanlarla iletişime geçme, işyerindeki verilere ulaşma ve çalışmalarını işyerine iletme imkanına sahip olmaktadır (Özdemir, 2021: 15-16).

Uzaktan çalışma, iş ilişkisi kurulurken tercih edilebileceği gibi iş ilişkisi devam ederken de uygulanabilmektedir. Uzaktan çalışmaya geçiş ya da yeniden işyerine dönüşlerde

tarafkların karşılıklı rızası esas alınmaktadır. İş ilişkisi devam ederken uzaktan çalışmaya geçilmesi iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik yaratmaktadır. Bir çalışmanın uzaktan çalışma olarak değerlendirilmesi için *sürekli* ve *düzenli* olması gerekmektedir. Ara sıra işyeri dışında ifa edilen işler uzaktan çalışma sözleşmesi kapsamında değerlendirilmeyecek, genel olarak iş sözleşmesi hükümlerine tabi olacaktır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken durum, haftada ya da ayda birkaç gün uzaktan veya birkaç gün işyerinde yapılan çalışmaların aynı şekilde değerlendirilmemesidir. Burada uzaktan çalışmanın karma yapıda (hibrit model) olması nedeniyle süreklilikten bahsedilmektedir. ILO'nun 177 sayılı Sözleşmesi, 184 sayılı Tavsiye Kararı ve Çerçeve Anlaşma'da belirtildiği üzere uzaktan çalışmada, işin düzenli olarak işyeri dışında, çalışanın evinde ya da kendi seçtiği başka bir yerde görülmesi esas alınmaktadır.

5.2. Uygulama Alanı

Teknolojideki gelişmeler ve dijitalleşmenin yaygınlaşması ile birlikte uzaktan çalışma, giderek daha fazla önem kazanan bir çalışma modeli haline gelmiştir. Özellikle Covid-19 sonrası birçok ülkede uygulanmaya devam etmiştir. Uzaktan çalışmaya ilişkin kavramsal birlik sağlanamaması ve her ülkede farklı şekillerde uygulanması nedeni ile sayısal olarak ölçülememektedir. Araştırma şirketleri tarafından yürütülen bazı çalışmalarda bölgesel ya da işletme içinde sınırlı verilere ulaşılmıştır.

5.2.1. Ülkeye Göre Uygulama Alanı

2023 yılında yayınlanan Küresel Uzaktan Çalışma Endeksi (Global Remote Work Index/GRWI) ile uzaktan çalışmanın uygulanması ve ülkelerin bu çalışma modeline uyumları değerlendirilmiştir. Araştırma, ülkelerin uzaktan çalışmaya ne derece elverişli olduğunu ortaya çıkararak gerekli reformları planlamalarına yardımcı olmaktadır. Küreselleşen iş dünyasında gelişmelere uyum sağlamak için farklı bölgelerin uzaktan

çalışma olanakları göz önünde bulundurulmaktadır. Çalışanlar açısından da uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, yaşamak ve çalışmak için uygun ülkeleri belirlemek, giderek daha önemli hale gelmiştir. Endeks özellikle dijital göçebelerin siber güvenlik, yaşam maliyeti, altyapı ve genel yaşam kalitesi gibi kriterleri göz önünde bulundurarak en uygun ülkeyi seçmelerine yardımcı olmaktadır. Endeks, yalnızca mevcut durumdaki oran değil, hükümetlerin, işverenlerin ve çalışanların ilişkilerine yönelik stratejilerini belirlemelerine yardımcı olan dinamik bir kaynaktır. Uzaktan çalışmanın gelecekte nasıl şekilleneceği konusunda yol gösterici bir rehber olarak, hem bireysel hem de kurumsal düzeydeki politikalara katkı sunmaktadır.

Küresel Uzaktan Çalışma Endeksi kapsamında uzaktan çalışmayı en iyi uygulayan ülkelerin listesi yayınlanmıştır. Endeks dört temel kriter ile 108 ülkenin uzaktan çalışmaya yönelik uygulamalarını değerlendirmiştir. Bu kriterler çalışanlar ve işverenler için her yönüyle önemli olan; siber güvenlik, ekonomik güvenlik, dijital ve fiziksel alt yapı ve sosyal güvenliktir (NordLayer, 2023a).

Endekse göre uzaktan çalışmanın iyi uygulandığı ülkeler Danimarka, Hollanda, Almanya, İspanya, İsveç, Portekiz, Estonya, Litvanya, İrlanda ve Slovakya şeklinde sıralanmaktadır. Uzaktan çalışmanın uygulanması, özellikle Covid-19 döneminde hız kazanmıştır. Bazı ülkeler bu dönüşüme daha hızlı ve etkin bir şekilde uyum sağlamıştır. Almanya, Hollanda, İsveç, İrlanda ve İngiltere gibi ülkeler, güçlü dijital altyapıları, ileri düzey hukuki düzenlemeleri ve çalışan haklarını destekleyen politikaları ile uzaktan çalışmayı sürdürülebilir bir model haline getirmişlerdir. Uzaktan çalışmanın etkin bir şekilde uygulandığı ülkelerin bazılarında Covid-19'dan önce uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler yapılmış, Covid-19 nedeniyle mevcut mevzuatlar güncellenmiştir. Bu konuda çalışması olmayan ülkeler ise Covid-19 nedeniyle yeni düzenlemeler yapmıştır (Eurofound, 2022:7-8). Uzaktan çalışmada başarılı olan ülkeler gelişmiş dijital altyapı, yüksek hızlı internet erişimi, güçlü telekomünikasyon ağı ve bulut tabanlı teknolojilerin yaygın kullanımı, uzaktan çalışanların iş hukuku kapsamında güvence altına alınması, sosyal güvenlik haklarının korunması ve iş sağlığı güvenliği düzenlemelerinin oluşturulması, esnek çalışma politikalarının devlet tarafından teşvik edilmesi, uzaktan çalışanlara yönelik mali ve teknik desteklerin sağlanması, çalışanların dijital becerilerinin geliştirilmesi ve uzaktan çalışmaya yönelik eğitim programlarının yaygınlaştırılması,

Çalışanların iş saatleri ve sosyal yaşam dengelerini koruyacak şekilde düzenlemeler yapılması gibi gelişmelerle uzaktan çalışmanın sürdürülebilirliğini sağlamaktadır.

Endekste st sıralarda yer alan ülkeler incelendiğinde bazı ortak özellikler ortaya çıkmaktadır:

- Bu lkeler genel olarak Avrupa kıtasında bulunmaktadır. Coğrafi zellikler, uzaktan çalışmanın uygulanması ve o ülkenin uzaktan çalışma için talep edilmesini doğrudan etkilemektedir.
- Sıralamada, hem parlamenter hem de başkanlık sistemi ile yönetilen ülkelerin yanı sıra farklı hukuk sistemlerini (Anglo-Sakson Hukuku ve Kara Avrupası Hukuk Sistemi) tercih eden ülkeler de bulunmaktadır. Bu durumda, ülke yönetimi ya da hukuk sistemi uzaktan çalışmanın uygulanması ya da o ülkenin uzaktan çalışmak isteyenler tarafından tercih edilmesini etkilememektedir.
- İncelenen bu lkeler AB ve ILO'ya ye olan ülkelerdir. Uluslararası kuruluşlara üyelik, bu kuruluşlar tarafından hazırlanan sözleşme ve anlaşmaların onaylanması uzaktan çalışmaya yönelik mevzuatın hazırlanması bakımından önem arz etmektedir.

Her ülkede çalışma yaşamına yön veren bir bakanlık ve çalışma ilişkilerini düzenleyen mevzuat bulunmaktadır. Uzaktan alışma hakkında ise bazı ülkeler doğrudan bu alanda düzenleme yapan bir kanun hazırlamış, bazı ülkeler ise genel çalışma mevzuatı içinde uzaktan çalışmayı düzenleyen hükümlere yer vermiştir. Uzaktan alışma ile ilgili özel bir kanunu olmayan ülkelerde dikkat çeken durum, bu ülkelerin toplu sözleşmelerle ve uzaktan çalışma sözleşmesi ile düzenleme yapmasıdır.

Endeksin ilk sıralarında yer alan ülkeler hem uzaktan çalışanı olan işletmelerin olduğu, hem de uzaktan çalışan nitelikli işgücünün ikamet ettiği ülkelerdir. Bu nedenle, ülkenin resmi dili dışında İngilizcenin de aktif olarak kullanılması uzaktan çalışma oranını etkilemektedir. Ayrıca, ülkelerin gelişmişlik düzeyi, uluslararası kuruluşlara yeliği, konumu, siber güvenlik ve dijital alt yapısı, sunduğu, sağlık hizmetleri, toplu taşıma kolaylığı, yaşam maliyeti, turizm ve kültür çeşitliliği dijital göçebeler tarafından o ülkelerin tercih edilesini sağlamaktadır. Endeksin ilk sıralarındaki ülkelerin bir kısmı

dijital göçebe vizesini henüz uygulamaya başlanmamıştır. Ancak bu vizeye eşdeğer olacak, kendi mevzuatlarında yabancılar hukuku kapsamında düzenlenen başka vizeleri uygulamaktadır.

5.2.2. Sektöre Göre Uygulama Alanı

Uzaktan çalışma, teknolojik ilerlemenin, dijitalleşmenin ve işgücü piyasasındaki dönüşümün etkisiyle giderek daha fazla sektörde uygulanabilir hale gelen bir çalışma şeklidir. Ancak bu yaygınlık, sektörler için önemli farklılıklar göstermektedir.

Uzaktan çalışmanın yaygın olarak uygulandığı alan, bilgiye dayalı **hizmet sektörüdür**. Özellikle bilişim teknolojileri, finans, pazarlama, danışmanlık ve eğitim gibi alanlarda dijital araçların üretim sürecine uyumlu hale getirilmesiyle birlikte fiziksel mekan zorunluluğu ortadan kalkmıştır. OECD (2021) verilerine göre, Covid-19 döneminde hizmet sektöründe yer alan yüksek vasıflı işçilerin yaklaşık %60'ı uzaktan çalışma modeline geçmiştir. Bu sektörde işin genel olarak dijital ortamda yapılması ve müşteriyle çevrimiçi iletişim kurulabilmesi uzaktan çalışmayı yapısal olarak mümkün kılmaktadır (Messenger & Gschwind, 2016).

Sanayi sektörü, üretimin fiziksel girdilere ve makineli sistemlere bağlı olması nedeniyle uzaktan çalışmaya uygun değildir. Ancak mühendislik, tasarım, Ar-Ge ve planlama gibi organizasyonel süreçlerde uzaktan çalışma ilişkisi kurulabilmektedir. Özellikle Endüstri 4.0 uygulamalarının yaygınlaşması ile üretim sürecindeki birçok alan dijitalleşmiş ve uzaktan çalışmaya uygun hale gelmiştir. Örneğin, uzaktan izleme ve kontrol sistemlerinde dijitalleşmenin etkisi ile uzaktan erişim mümkün olmuştur (Schallmo et al., 2017). Bununla birlikte, üretimde çalışan teknik personel için uzaktan çalışma istisnai bir durum olmaya devam etmektedir.

Tarım sektörü, işin yapılış şekli nedeniyle doğrudan fiziksel emeğe bağlıdır. Bu nedenle, tarım sektöründe uzaktan çalışmanın uygulanması oldukça güçtür. Ancak gelişen teknoloji ile sensör sistemleri, drone teknolojileri, veri temelli tarım planlamaları uzaktan çalışmanın uygulanmasına imkan sağlamaktadır. Özellikle gıda endüstrilerinde

kalite kontrol, lojistik ve ulaşımda planlama gibi alanlarda uzaktan çalışma uygulanabilir hale gelmektedir (Wolfert vd., 2017).

Sağlık sektörü, doğrudan yüz yüze hizmetin verilmesini gerektiren bir alandır. Teknolojideki gelişmeler teletıp uygulamalarıyla sağlık hizmetlerinin uzaktan da uygulanabilir olmasını sağlamıştır. Özellikle Covid-19 dönemi gibi salgın dönemlerinde teletıp uygulamaları ön plana çıkmaktadır. Doktor-hasta görüşmelerinin video konferans yoluyla gerçekleştirilebilmesi, hastalara ait verilerin uzaktan analiz edilebilmesi, psikolojik danışmanlık hizmetlerinin dijital ortamda çevrimiçi olarak yapılabilmesi sağlık sektörünün birçok alanında uzaktan çalışmanın uygulanmasını sağlamaktadır. Ancak cerrahi, hemşirelik ve acil müdahale gibi fiziksel temas yoluyla müdahale edilecek alanlarda uzaktan çalışmanın uygulanabilirliği oldukça sınırlıdır (Smith et al., 2020).

Eğitim sektörü, özellikle Covid-19 döneminde uzaktan çalışmaya en hızlı uyum sağlayan alandır. Çevrimiçi öğrenme platformlarının yaygınlaşmasıyla hem öğretmenler hem de öğrenciler için uzaktan eğitim kullanışlı bir yöntem olmuştur. Uzaktan eğitime geçişin zorunlu olduğu salgın dönemlerinde öğretmenler de zorunlu olarak uzaktan çalışmaya geçmiştir. Ancak pedagojik etkileşimin niteliği gereği, yüz yüze eğitime kıyasla, uzaktan çalışma/eğitim dezavantajlı durumları ortaya çıkarmıştır (Bozkurt ve Sharma, 2020).

Lojistik ve perakende sektörlerinde depolama ve dağıtım faaliyetleri nedeniyle uzaktan çalışma etkin bir şekilde uygulanamamaktadır. Ancak e-ticaret, çevrimiçi alış-veriş uygulamaları, sipariş yönetimi, müşteri hizmetleri, envanter kontrolü gibi bazı alanlar uzaktan kontrol edilebilmektedir. Son yıllarda e-ticaretin yükselişi, dijital perakende platformlarında çalışanların sayısındaki artış, sosyal medya uygulamalarının e-ticaret üzerindeki etkisi yeni iş kollarında uzaktan çalışmayı yaygınlaştırmıştır (ILO, 2021).

Uzaktan çalışmanın sektörel gelişimi, teknolojik altyapının uygunluğu, işin doğası ve örgütsel kültür gibi çok katmanlı dinamiklere bağlıdır. Bilgi yoğun hizmet sektörlerinde uzaktan çalışma daha kolay benimsenirken, fiziksel üretime dayalı sektörlerde bu modelin yaygınlaşması daha sınırlı kalmaktadır. Ancak dijitalleşme, otomasyon ve yapay zeka gibi teknolojik gelişmeler, hemen her sektörde uzaktan çalışmanın kapsamını genişletme potansiyeli taşımaktadır. Bu çerçevede, sektörel farklılıkların etkileri üzerine yapılacak karşılaştırmalı analizler, sosyal hukukun bu dönüşüme nasıl uyum

sağlayacağını anlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

5.2.3. Mesleğe Göre Uygulama Alanı

Uzaktan çalışmanın işgücü piyasasında yaygınlaşması, yalnızca sektörel bir dönüşüm değil, aynı zamanda mesleki düzlemde de köklü bir yeniden yapılanmayı beraberinde getirmiştir. Mesleklerin uzaktan çalışmaya uyum kapasitesi, büyük ölçüde işin bilgi temelli olup olmamasına, dijital araçlarla yürütülüp yürütülememesine ve çıktının mekan bağımsızlığına uygunluğuna göre belirlenmektedir (Dingel ve Neiman, 2020). Bu çerçevede, uzaktan çalışmanın mesleki düzeydeki evrimi, hem dijital eşitsizlikleri hem de meslekler arası statü farklarını yeniden üretme potansiyeline sahiptir.

Yazılım geliştiriciler, veri analistleri, akademisyenler, mühendisler, hukukçular ve finans uzmanları, uzaktan çalışmanın en hızlı ve kalıcı biçimde benimsendiği meslek gruplarıdır. Bu mesleklerde çalışanlar genellikle bilişsel ağırlıklı, dijital araçlarla yürütülebilen görevleri yerine getirir. Özellikle Covid-19 sonrası yapılan araştırmalar, bu meslek gruplarının %70'ten fazlasının uzaktan çalışmaya geçebildiğini göstermektedir (Barrero, Bloom ve Davis, 2021). Söz konusu mesleklerin ortak özelliği, çıktıların fiziksel mekana bağlı olmadan üretilmesidir. Bununla birlikte, uzaktan çalışmanın bu gruplarda kalıcı hale gelmesiyle birlikte iş-yaşam dengesine dair yeni sorun alanları da ortaya çıkmıştır (Felstead ve Henseke, 2017).

Teknik destek uzmanları, proje koordinatörleri, sekreterlik, muhasebeciler, müşteri temsilcileri gibi orta düzey nitelikli mesleklerde uzaktan çalışmanın uygulanabilirliği kısmen mümkündür. Bu mesleklerde görevlerin bir bölümü dijital ortamda yerine getirilebilse de, örgütsel koordinasyon, yüz yüze etkileşim ve bazı durumlarda fiziksel dokümantasyon gereklilikleri nedeniyle hibrit modeller daha yaygındır. Örneğin, muhasebeciler ve insan kaynakları çalışanları, dijitalleşmenin olanaklarını etkin biçimde kullanarak haftanın belirli günlerinde uzaktan çalışmayı sürdürebilmektedir (Eurofound, 2020). Ancak yönetsel gözetim ve süreç denetimi gibi nedenlerle bu mesleklerde tam zamanlı uzaktan çalışma nadiren kalıcı hale gelmektedir.

Tasarımcılar, sanatçılar, çevirmenler, içerik üreticileri, gazeteciler ve reklamcılar, yaratıcı çıktılarının üretildiği meslek grupları olarak uzaktan çalışmanın yaygınlaştığı alanlardandır. Bu mesleklerin çoğu freelance (bağımsız çalışan) statüsünde icra edilmekte ve dijital platformlar aracılığıyla müşteri ilişkisi kurulmaktadır. Bu nedenle uzaktan çalışma yalnızca bir seçenek değil, çoğu zaman işin doğasında bulunan bir zorunluluktur. Ancak bu durum, sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme ve iş güvencesi gibi konularda ciddi sorunlara yol açmaktadır (Wood vd., 2019). Ayrıca yaratıcı üretimin kolektif yönü ve işbirliği gerektiren projeler, belirli durumlarda fiziksel etkileşimi zorunlu kılmaktadır.

Öğretmenler, akademisyenler, psikolojik danışmanlar ve doktorlar gibi insan odaklı hizmet üreten mesleklerde uzaktan çalışmanın uygulanabilirliği mesleğin alt dalına göre değişmektedir. Özellikle Covid-19 döneminde öğretmenlerin dijital platformlar üzerinden eğitim verme becerisi önemli ölçüde artmıştır (Bozkurt ve Sharma, 2020). Benzer biçimde, psikolojik danışmanlık ve bazı tıbbi branşlarda teletıp uygulamaları ile uzaktan hizmet sunumu mümkün hale gelmiştir. Ancak bu meslek gruplarında yüz yüze iletişimin pedagojik ve etik önemi, uzaktan çalışmayı ancak geçici veya sınırlı bir çözüm haline getirmektedir.

Temizlik personeli, şoförler, perakende çalışanları, fabrika işçileri ve hizmet elemanları, doğrudan fiziksel emeğe ve mekana bağlı meslek gruplarıdır. Bu işler uzaktan yapılabilir olmaktan uzaktır, dolayısıyla bu gruplar için uzaktan çalışma bir seçenek değil, genellikle bir imkansızlıktır. Bu durum, uzaktan çalışmanın aynı zamanda sınıfsal bir ayrıma dönüştüğünü de göstermektedir (Sostero vd., 2020). Covid-19 döneminde "zorunlu çalışanlar" olarak tanımlanan bu gruplar, daha yüksek sağlık riskiyle karşı karşıya kalmış; uzaktan çalışmanın sağladığı koruyucu avantajlardan mahrum kalmıştır.

Mesleklere göre uzaktan çalışmanın gelişimi, bilgi temelli, dijitalleşmeye açık ve bilişsel beceri gerektiren mesleklerde daha hızlı ve kalıcı olurken; fiziksel, rutin ve mekâna bağımlı mesleklerde sınırlı kalmaktadır. Bu farklılık, hem dijital dönüşüm politikalarının şekillendirilmesinde hem de sosyal güvenlik ve iş hukuku reformlarında dikkate alınması gereken temel bir ayrımdır. Uzaktan çalışma modellerinin geleceği, yalnızca teknolojik olanaklara değil, aynı zamanda mesleklerin toplumsal işlevi ve emeğin değerine ilişkin normatif yaklaşımlara da bağlıdır.

5.2.4. İşletme Ölçeğine Göre Uygulama Alanı

Uzaktan çalışma, dijital teknolojilerin yaygınlaşması ve küresel iş yapma biçimlerinin evrimiyle birlikte çeşitli işletme ölçeklerinde farklı şekillerde benimsenen bir esnek çalışma modeli haline gelmiştir. Ancak bu modelin uygulanabilirliği, işletmelerin büyüklüğüyle yakından ilişkilidir. İşletme ölçeği, yalnızca çalışan sayısını değil, aynı zamanda dijital altyapı kapasitesini, kurumsal yönetim biçimlerini, insan kaynakları politikalarını ve dönüşüme ayırabildikleri kaynak miktarını da belirler (OECD, 2021). Bu nedenle uzaktan çalışmanın gelişimi, mikro, küçük, orta ve büyük işletmeler açısından farklılaşan kurumsal gerçeklikler çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Mikro ve küçük ölçekli işletmeler, ekonomik sistemlerin büyük çoğunluğunu oluşturmalarına karşın uzaktan çalışmaya geçişte en fazla zorluk yaşayan işletme gruplarından. Bu işletmelerin çoğu hizmet, ticaret ya da üretim sektörlerinin mekana bağlı alanlarında faaliyet göstermektedir. Ayrıca finansal kaynakların sınırlılığı, dijital altyapıya erişimdeki zorluklar ve yönetsel kapasitelerinin görece zayıflığı, uzaktan çalışmanın sürdürülebilir biçimde uygulanmasını güçleştirmektedir (ILO, 2020).

Öte yandan, küçük ölçekli bilişim, tasarım ve danışmanlık firmaları gibi bilgi yoğun sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler, başlangıçtan itibaren esnek çalışma biçimlerine daha açıktır. Bu tür işletmelerde, coğrafi bağımlılık azaldıkça ve teknolojik araçlar temel iş süreçlerinin bir parçası haline geldikçe, uzaktan çalışma hem maliyet avantajı hem de yetenekli işgücüne erişim bakımından stratejik bir tercih olarak öne çıkmaktadır (Eurofound, 2020). Ancak bu avantajlara rağmen küçük işletmelerde iş güvencesi, veri güvenliği ve iş sağlığı gibi sosyal ve hukuksal düzenlemeler genellikle geri planda kalmakta, bu da çalışanların korunmasında sorunlara yol açmaktadır.

Orta ölçekli işletmeler, uzaktan çalışma modeline geçişte görece daha esnek ve dengeli bir konumda bulunmaktadır. Bu işletmelerin çoğu, kurumsal organizasyon şeması, insan kaynakları birimleri ve dijitalleşme düzeyleri bakımından temel altyapıya sahip olup, teknolojik geçiş süreçlerini kademeli biçimde gerçekleştirebilecek kapasitededir.

Covid-19 döneminde yapılan birçok araştırma, orta ölçekli işletmelerin hibrit çalışma modellerine geçişte belirli başarılar elde ettiğini göstermektedir (Barrero vd., 2021). Bu işletmeler, belirli departmanları, özellikle bilgi işlem, muhasebe, pazarlama ve müşteri hizmetleri, uzaktan çalışmaya geçirirken, üretim, lojistik veya satış gibi fiziksel varlık gerektiren alanlarda yüz yüze çalışmayı sürdürmüşlerdir. Böylece işin doğasına göre farklı çalışma biçimlerini birlikte yürütebilecek örgütsel esnekliği geliştirmişlerdir. Bununla birlikte, orta ölçekli işletmelerde yöneticilerin uzaktan çalışanları izleme ve performans değerlendirme konusundaki deneyimsizliği, zaman zaman örgütsel verimliliği olumsuz etkileyebilmektedir (Messenger, 2019).

Büyük ölçekli işletmeler, dijital dönüşümün hem öncüsü hem de taşıyıcısı konumunda yer almaktadır. Bu işletmeler, hem insan kaynakları politikalarını hem de dijital altyapılarını hızlı biçimde uyarlayarak uzaktan çalışmayı kurumsal düzeyde standart hale getirebilmişlerdir. Global şirketler, özellikle beyaz yaka pozisyonlarda esnek çalışma modelleri geliştirerek uzaktan çalışmayı kalıcı hale getirmiştir (Sostero vd., 2020).

Bu tür işletmelerde kullanılan kurumsal iletişim platformları, siber güvenlik sistemleri, uzaktan erişimli iş uygulamaları ve verimlilik izleme araçları, iş süreçlerinin mekandan bağımsız yürütülmesini mümkün kılmaktadır. Ayrıca büyük işletmelerde sendikal örgütlenme, iş sağlığı ve güvenliği, veri koruma ve gizlilik politikaları daha sistematik biçimde işlediğinden, uzaktan çalışma hukuki ve yönetsel açıdan daha güvenli zeminlerde yürütülebilmektedir (ILO, 2021). Ancak bu model, aynı zamanda mekansal esnekliği yüksek çalışanlar ile üretim sahasında fiziksel olarak çalışmak zorunda olanlar arasında yeni tip hiyerarşiler ve eşitsizlikler yaratmaktadır.

İşletme ölçeği, uzaktan çalışmanın kurumsallaşması ve sürdürülebilirliği açısından belirleyici bir faktördür. Mikro ve küçük işletmelerde uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, çoğu zaman kaynak eksikliği ve teknik sınırlılıklar nedeniyle kesintili ve güvencesiz biçimlerde gerçekleşmektedir. Orta ölçekli işletmeler, uyarlanabilir modeller geliştirerek karma çalışma biçimlerine geçebilmektedir. Büyük ölçekli işletmeler ise teknolojik, hukuksal ve yönetsel kapasite bakımından uzaktan çalışmayı kurumsal düzeyde uygulayabilen yapılardır. Ancak her ölçekte, bu dönüşümün sosyal haklar, veri güvenliği, iş güvencesi ve çalışan psikolojisi bakımından yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Uzaktan çalışma modelleri, yalnızca teknik değil, aynı zamanda sosyal hukuk

perspektifinden düzenlenmesi gereken çok boyutlu yapılar haline gelmiştir.

5.2.5. Cinsiyete Göre Uygulama Alanı

Uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşması, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet rollerini ve iş bölüşümünü dönüştürme potansiyeline sahip olmakla birlikte, var olan cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretme riskini de beraberinde getirmiştir. Cinsiyet temelli işbölümü, bakım emeğinin orantısız dağılımı ve toplumsal cinsiyet normları, kadın ve erkek çalışanların uzaktan çalışmaya erişimini ve bu modelden etkilenme biçimlerini derinden şekillendirmektedir (Craig ve Churchill, 2021).

Kadınlar açısından uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, özellikle çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukların yoğun olduğu dönemlerde iş gücü piyasasında kalabilmenin bir aracı olarak sunulmuştur. Nitekim birçok ülkede Covid-19 döneminde uzaktan çalışmaya geçiş yapanların büyük bir bölümünü kadın çalışanlar oluşturmuştur (Alon vd., 2020). Ancak bu görünürdeki esneklik, kadınların hem ücretli hem de ücretsiz emeği aynı anda sürdürmek zorunda kaldıkları “çifte yük” modelini daha da pekiştirmiştir (Gündüz ve İlkcaracan, 2019:491-493).

Ev içi sorumlulukların büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenilmesi, uzaktan çalışma sırasında iş saatlerinin bölünmesine, mesai sürelerinin uzamasına ve profesyonel performansın düşmesine neden olabilmektedir (Chung vd., 2021). Ayrıca uzaktan çalışma ortamında kadın çalışanların terfi, görünürlük ve liderlik fırsatlarına erişimi sınırlanabilmekte; bu durum “cam tavan” sendromunu dijital ortama da taşıyabilmektedir.

Erkekler açısından uzaktan çalışmaya geçiş, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde görece bir esnemeye yol açabilir. Covid-19 döneminde evden çalışan erkeklerin çocuk bakımı ve ev işleri gibi konularda daha fazla sorumluluk üstlendiği bazı araştırmalarda rapor edilmiştir (Sevilla ve Smith, 2020). Ancak bu geçici değişikliklerin kalıcı hale gelip gelmediği belirsizdir ve çoğu durumda, kadınlar ev içi emeğin büyük bölümünü taşımaya devam etmiştir.

Ayrıca erkeklerin, uzaktan çalışmayı daha rahat sürdürebilmeleri, evde kendilerine ayrılmış özel çalışma alanlarının olması ve aile üyeleri tarafından daha az bölünmeleri gibi avantajlara sahip oldukları gösterilmiştir (OECD, 2021). Bu durum, aynı çalışma biçimi altında dahi cinsiyetler arası farklı deneyimlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Kadınların yoğunlaştığı meslekler (eğitim, sağlık, idari destek hizmetleri gibi) ile erkeklerin yoğunlaştığı meslekler (bilişim, mühendislik, finans vb.) arasında uzaktan çalışmaya uygunluk açısından yapısal farklılıklar bulunmaktadır. Dingel ve Neiman'ın (2020) çalışması, uzaktan yapılabilir işler kategorisinde erkek egemen mesleklerin ağırlıkta olduğunu ortaya koymaktadır.

LGBT+ bireyler açısından uzaktan çalışmanın etkileri, ayrımcılık ve dışlanma risklerine karşı bir koruma mekanizması sunabileceği gibi, aynı zamanda toplumsal izolasyonu artırıcı etkilere de sahip olabilir (Badgett et al., 2021). Ancak bu durum, LGBT+ çalışanların kurumsal aidiyetlerini zayıflatabilir ve profesyonel gelişimlerini sınırlayabilir.

5.3. Tercih Edilme Nedenleri

Günümüzde teknolojik araçlar ve iletişimde yaşanan gelişmeler, uzaktan çalışmayı tercih eden çalışanları ve işverenleri avantajlı konuma getirmektedir. Uzaktan çalışma ile iş görme ediminin çalışanın evinde ya da kendi belirleyeceği başka bir yerde gerçekleştirilebilmesi ekonomik, toplumsal ve sosyal açıdan pek çok avantaj sağlamaktadır. Uzaktan çalışmanın sağladığı yer ve zaman esnekliği, çalışanın motivasyon ve veriminin artması, çalışmayı bölen dış etkenlerden korunması, yolda geçen zamandan tasarruf etmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanması, aile üyeleri ve arkadaşları ile yeterli uyku ve egzersiz için zaman ayırması, kıyafet serbestisi, mobbinge maruz kalma oranının düşmesi, işyerindeki gürültü ve stresli ortamdan uzaklaşması, istihdam olanaklarının artması ve dezavantajlı grupların istihdam edilmesi gibi avantajlar sağlamaktadır. İşverenler ise maliyet tasarrufu, geniş bir yetenek havuzu, devamsızlık ve

işe geç gelme gibi sorunların ortadan kalkması, çalışma saatleri içindeki izin talepleri ve raporlu olunan gün sayısının düşmesi, iş kazası riskinin azalması gibi avantajlara sahip olmaktadır.

Covid-19 döneminde birçok ülke, kamu hizmetlerini dijital platformlara taşıyarak yönetsel sürekliliği sağlama çabası içerisine girmiştir. Bu süreç, uzaktan çalışmanın bir kriz yönetim aracı olarak değerlendirilebileceğini göstermiştir (Un Desa, 2021). E-Devlet, e-bildirge gibi uygulamalarla hizmet sunumları dijitalleşmiş, bürokratik işlemler büyük ölçüde çevrimiçi yürütülebilir hale gelmiştir (European Commission, 2020).

Uzaktan çalışma politikaları, özellikle şehir içi ulaşım kaynaklı karbon emisyonlarının azaltılması, kamu binalarında enerji tüketiminin düşürülmesi gibi çevresel sürdürülebilirlik hedefleriyle de uyumludur. Uzaktan çalışma, iklim politikalarının ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin içselleştirilmesi bakımından önemli bir stratejik araçtır (ILO-UNEP, 2022; Eurofound, 2021).

Dünya Ekonomik Forumu tarafından uzaktan çalışmanın gelecekteki her beş yıl içinde nasıl gelişeceğini araştırıldığı çalışma 11 milyondan fazla çalışanı istihdam eden 800 şirket üzerinde yapılmış ve ‘İşlerin Geleceği Raporu’ yayınlanmıştır. Raporda katılımcıların %20’sinin uzaktan çalışmayı teşvik eden politikalar sayesinde sınır ötesiindeki yeteneklere ulaşılabilceğı vurgulanmıştır. Örneğın, İsviçre gibi gelişmiş ülkelerde telekomünikasyon şirketleri uzaktan çalışmayı teşvik etmek için işbirliğı yapmak istemektedir. İşverenler ise, özellikle hükümetlerin, eğitim ve geliştirme programları için fon sağlanmasını talep etmektedir (Odent, 2019).

5.3.1. İşveren Tarafından Tercih Edilme Nedenleri

Uzaktan çalışmanın işverenler açısından da önemli avantajları bulunmaktadır. Özellikle işletmenin kira, ısınma, aydınlatma, demirbaş, otopark, güvenlik gibi sabit harcamalarından tasarruf edilmesi ve maliyetlerin düşürülmesi ön plana çıkarken verimin iş yerinde çalışanlara göre daha yüksek olması da diğer önemli avantajlar arasındadır (Kandemir, 2011: 36).

ILO ve Eurofound tarafından yürütölen bir araştırmada uzaktan çalışmanın yolda geçen süreyi azaltması nedeniyle işverenin hem maliyet hem de zaman tasarrufu yaptığı tespit edilmiştir. Uzaktan alışma modeline geçen işyerlerinde iş görüşmelerinin evrimii yapılması da işe alım sürecinde işverenlere zaman kazandırmaktadır (ILO–Eurofound, 2017: 3).

Uzaktan alışma, ulusal ve uluslararası alanda nitelikli işgücüne daha kolay ve maliyetsiz yollarla ulaşabilme ve onları istihdam etme imkanı sağlamaktadır. Coğrafi anlamda sınır olmaması hem daha geniş yetenek havuzu oluşturma hem de daha vasıflı çalışanlara ulaşarak verimlilik ve motivasyon artışı sağlamaktadır. Örneğin, merkezi ABD’de olan bir şirket in, Avustralya, Kanada, Ukrayna gibi ölkelerde ikamet edenleri istihdam ederek farklı költürlerden gelenlerle yaratıcılık sağlamaktadır.

İşverenlerin hem tamamen uzaktan çalışma hem de hibrit çalışma alternatiflerini bir arada sunması, nitelikli işgücünü işletmeye çekme ve işyerinde devamlılığını sağlama bakımından işgücü piyasası içinde işvereni avantajlı duruma getirmektedir. Böylece işverenler, daha büyük bir yetenek havuzundan, daha vasıflı çalışanları işe alabilecekler (Jessica Howington, 2020). Ayrıca nitelikli işgücünün yerleşim yerinin işyerinden uzak olması ya da işyerinin başka bir yere taşınması veya çalışanın yerleşim yerini değiştirmesi çalışanların istihdamını etkilememektedir (Kandemir, 2011: 36).

KPMG²⁶ tarafından 2022 yılında yapılan ‘Uzaktan alışmada Güncel Trendler’ araştırması 52 ölk ve 580’den fazla yöneticinin uzaktan çalışma hakkındaki düşüncelerini ortaya koymaktadır (KPMG, 2022)²⁷. Araştırma sonuçları uzaktan çalışma ile ilgili politika veya standart geliştiren şirketlerin sayısının son 2 yılda %10 artığını göstermektedir.

²⁶ KPMG; Denetim, vergi ve danışmanlık hizmetleri sunan ve çalışma yaşamına yönelik alan araştırmaları yapan bir işletmedir. <https://kpmg.com/tr/tr/home/hakkimizda.html>

²⁷ çalışmaya yönetim kurulu üyeleri, yöneticiler, insan kaynakları ve iş hukuku profesyonelleri katılmıştır. Çalışmaya katılan işyerlerinin %73’ü ölk sınırları içinde uzaktan çalışmaya izin verirken %52’si 90 güne kadar sınır ötesi çalışmalara izin verdiğini belirtmiştir. Çalışanların %20’si yurtdışında işe alım yapmayı veya sanal görevlendirmeleri kolaylaştırmayı planlamaktadır. Çalışmaya katılan işyerlerinin %82’si uzaktan çalışmayı uygularken karşılaştıkları en büyük zorluğun vergi ve yasal mevzuata uyum, %65’i kalıcı düzen sağlamayla ilgili riskler, %26’sı göçmenlik kısıtlamalarını göstermektedir. Çalışanların uzaktan çalışmaya uyumunda %43’ü güçlü yönetimin olmaması, %30’u yurtdışında geçirilen günlerin izlenmesi (uzaktan / evrimii denetim) nedeniyle yaşadıkları zorluklardan bahsetmişlerdir.

Şekil 1: İşverenlerin Uzaktan Çalışmayı Tercih Etme Nedenleri



Kaynak: Uzaktan Çalışmada Güncel Trendler Araştırması 2022,

<https://kpmg.com/tr/tr/home/gorusler/2023/10/uzaktan-calismada-guncel-trendler.html>

Katılımcıların %48'i uzaktan çalışma için belli bir standart (yazılı olarak düzenlenen politika, strateji veya işyeri iç yönetmeliği) uygularken %27'si yakın zamanda uzaktan çalışmaya yönelik bir prosedür hazırlamayı planladıklarını belirtmiştir. Diğer katılımcılar ise uzaktan çalışmaya izin verildiğini ancak belli bir standarda bağlı olmadığını ve kısa zamanda bu konuyla ilgili düzenleme yapmayacaklarını ifade etmişlerdir. Şekil 1'de gösterildiği üzere, uzaktan çalışmanın tercih edilmesinde %73 oranında çalışanların esneklik talebi, %53 oranında işverenin daha iyi yeteneklerce tercih edilmesi, %38 oranında yetenek açığını kapatmak, %27 oranında daha iyi yeteneklere ulaşmak, %14 oranında maliyet tasarrufu, %3 oranında karbon emisyonu etkili olmaktadır. Şirketlerin uzaktan çalışmayı tercih etmesinde büyük ölçüde yeni ve daha iyi yetenekleri işyerine çekme ve onları işyerinde tutma isteği ön plana çıkmaktadır.

Uzaktan çalışma, işçinin işe geç gelmesi ya da devamsızlık yapması gibi sorunları ortadan kaldırmaktadır. Araştırmalara göre, çalışanların kişisel ve ailevi sorunlar nedeniyle yaşadıkları stresi işe ve çalışma arkadaşlarına yansıttıkları, bu nedenle devamsızlık yaptıkları saptanmıştır (Kandemir, 2011: 36). Küresel İşyeri Analitiği (Global Work Place Analytics) tarafından 2021 yılında yapılan bir araştırmada, uzaktan çalışanların

işyerine gidip gelen işçilerden 26% ile 88% oranları arasında daha az devamsızlık yaptığı saptanmıştır. İşyerinde maruz kalabileceği iş kazası risklerinin azaldığı, işyerine gidebilecek kadar iyi hissetmediği günlerde evden çalışabildiği, doğum veya yaşadığı sağlık sorunundan sonra hem evde çalışıp hem daha çabuk iyileşebildiği, tüm gün izin almasına gerek kalmadan kişisel randevularına gün içerisinde vakit ayırabildiği, dinlenmek için daha az izne ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir (Global Workplace Analytics, 2021).

5.3.2. Çalışan Tarafından Tercih Edilme Nedenleri

Yapılan araştırmalar uzaktan çalışanların işten ayrılma oranının işyerinde çalışanlara göre daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır²⁸. Uzaktan çalışanlar, motivasyonu arttırdığı için bu çalışma modelinde daha verimli çalıştıklarını düşünmektedir. İşyerinde çalışanlar, her hareketlerinin yöneticileri tarafından izlendiği, diğer çalışanların dikkatlerini dağıttığı ve masalarında tamamlanması beklenen işlerle karşılaştıkları için yoğun stres altında olduklarını ifade etmişlerdir. Özellikle toplantılara gidip gelirken ya da gün içinde iş arkadaşları ile geçirilen süreler zaman kaybına neden olmaktadır.

Uzaktan çalışma kişilere tek başına çalışma imkanı sağladığı için çalışma arkadaşları nedeniyle çalışmasının bölünmesi ya da dikkatinin dağılması mümkün değildir²⁹ (Global Workplace Analytics, n.d.).

Uzaktan çalışanların ailelerine daha fazla zaman ayırabilmesi, zaman tasarrufu sağlaması,

²⁸ Airtasker tarafından yapılan araştırmaya göre; uzaktan çalışanların %33'ü çalışma saatlerini kendileri belirleyebildikleri için daha üretken olduklarını ifade etmiştir.

(<https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>)

FlexJobs tarafından gerçekleştirilen ve 5.500 çalışanın katıldığı ankete göre, çalışanların sadece %7'si en verimli şekilde ofiste çalıştığını, önemli bir kısmı ise işle ilgili yoğun bir şekilde çalışmalarını gerektiğinde evin en iyi yer olduğunu ifade etmiştir. (<https://www.flexjobs.com/blog/post/remote-work-statistics/>)

State of Remote Work 2017 Raporuna göre, uzaktan çalışanların işten ayrılma oranı işyerinde çalışanlara göre %25 daha azdır.

(<https://resources.owllabs.com/state-of-remote-work/2017>)

²⁹ Global Workplace Analytics tarafından yapılan araştırmada, uzaktan çalışanlar, işyerinde çalışanlara kıyasla %77 daha verimli çalışmaktadır. Z kuşağının %80'i, Y kuşağının %76'sı evden çalışmaktadır ve işyerinde çalışanlara göre daha verimli çalıştıkları ifade edilmiştir.

iş-yaşam dengesinin kontrolünün işçide olması gibi avantajlar sağladığı ifade edilirken işyerinin dışında olmanın iş ile kişisel yaşam arasındaki çizgiyi bulanıklaştırdığı vurgulanmaktadır³⁰. Özellikle cinsiyet (kadınların toplum içindeki geleneksel rolleri³¹) yaş (yaşça daha küçük ve daha az deneyime sahip çalışanın zorlanması), medeni durum (ailevi sorumluluklar nedeniyle evli çalışanların yaşadığı zorluklar), çocuk sahibi olma (yaşça küçük çocukların sorumlulukları arttırması), aile yapısı (çekirdek/geniş aile, tek eşin çalışması/ikisinin de çalışması, eşlerin kariyer planları), işle ilgili unsurlar (haftalık çalışma süresi, fazla çalışma, esnek olmayan çalışma programı) iş- yaşam dengesini etkileyen temel değişkenlerdir (Uşen, 2020: 11- 14). Bu bağlamda uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında avantajlı bir durum olarak algılansa da bu dengenin sağlanamaması halinde düşük verimle çalışan ve mutsuz bireyleri ortaya çıkaracaktır. Evde birden fazla küçük çocuğun olması, yaşlı ya da engelli aile bireyinin bulunması, eşlerden ikisinin de çalışması ya da tek ebeveynlik iş-yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırmaktadır (Akca et al., 2020: 74-76; Serinikli, 2021: 282-283).

Mercer tarafından yapılan ve 800 işverenin katıldığı ankete göre işverenlerin %94'ü uzaktan çalışanların daha üretken olduğunu belirtmiştir. Uzaktan çalışanların verimliliğini arttırmak için yeni teknolojilerden faydalanılacağı ve çalışanlarla sürekli işbirliği içinde olunacağı ifade edilmiştir³². Uzaktan çalışanlar için işe gitme, bilgisayarlarına ulaşma mesafesi kadardır. Çalışan, işe gidiş geliş sırasındaki ulaşım veya yakıt maliyeti³³ ya da işe giderken giyilen kıyafetler gibi klasik bir iş günü içindeki

³⁰ İş- yaşam dengesini kurulmasında en iyi ülkelere yönelik araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İtalya, Danimarka, Norveç, Almanya, İspanya, Fransa gibi gelişmiş ülkeler farklı sıralamalarla karşımıza çıkmaktadır. (<https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>, <https://www.totallymoney.com/work-life-balance/>, <https://www.webtekno.com/vatandaslarina-en-iyi-is-ve-yasam-dengesini-kuran-13-ulke-h24932.html>)

³¹ OECD verilerine göre tam zamanlı bir çalışan gününün %63'ünü (yaklaşık 15 saatini) zorunlu ihtiyaçlar (yemek, uyku vb.) ve boş zamana ayırabilmektedir. Ancak kadınlar için ücretli işte daha az çalışmak, daha fazla boş zamana yol açmakta, artan zaman ailevi sorumluluklar için harcanmaktadır. (<https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>)

³² Mercer, insan kaynakları alanında danışmanlık faaliyeti yürüten bir firmadır. Yaptığı araştırmaya göre işverenlerin %60'ı ebeveynlerin çalışma saatlerini ayarlamalarına izin verdiklerini, %22'si ise ebeveynlerin gerektiğinde geçici olarak part-time çalışma imkanı tanıdıklarını ifade etmiştir. (<https://www.shrm.org/topics-tools/news/study-finds-productivity-not-deterred-shift-to-remote-work>)

³³ Airtasker (ABD Sayı Bürosu) tarafından Amazon Mechanical Turk aracılığıyla (3.1.2024) ABD'de iş kolu, cinsiyet, eğitim gibi ayrımlar olmadan 1004 tam süreli üzerinde yapılan araştırmaya göre çalışanların 505'i (haftanın büyük bir bölümünde) uzaktan çalışmaktadır. Katılımcıların %47'si kadın, 553'ü erkektir. İşe gidiş geliş sırasında harcanan zaman 4 kişiden 1'inin işi bırakmasına neden olmuştur. Uzaktan çalışanlar ortalama yıllık 4.523 dolar, haftalık 94,23 dolar yakıt tasarrufu etmişlerdir. Bu aynı zamanda ortalama yılda 17 gün veya 408 saat, ayda 34 saat, haftada 8,5 saat zaman tasarrufu anlamına gelmektedir.

harcamalarından tasarruf etmektedir. Uzaktan çalışma ile yolda geçen zamandan tasarruf edilmekte, çalışan trafik stresi yaşamamakta ve bu süreler çalışana kalmaktadır. Çalışan bu süreyi egzersiz veya daha sağlıklı kahvaltılar yapmak için harcayabilir, daha fazla uyuyabilir veya kendini yorgun hissettiği zamanlarda gün içinde kısa uyku molaları verebilir. Uzaktan çalışma, sağlıklı çalışanlar³⁴ nedeniyle verimlilik artışı sağlamaktadır. Özellikle evinde çalışan işçiler kendini daha güvende hissedebilmektedir (Denise Mai, 2021).

Uzaktan çalışma modeli, dezavantajlı grupların çalışma hayatında yer alması, aile birliğinin korunması, iş-yaşam dengesinin sağlanması gibi olumlu sonuçları nedeniyle tercih edilmektedir. Özellikle fiziksel olarak evin dışında çalışması mümkün olmayan yaşlı ve engelli bireylerin gelir elde etmesine, üretime katılmasına ve rehabilite edilmesine imkan tanımaktadır. Kadının aile içindeki konumu, ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları nedeniyle dışarıda çalışmasının imkansız hale geldiği durumlarda uzaktan çalışma tek seçenek haline gelmektedir (Mas ve Pallais, 2020: 3727). Ayrıca çocuklarına daha yakın olmak isteyen ebeveynler için uzaktan çalışma bir fırsat olmuştur (Dulay, 2016: 17-18). Çalışmak için geleneksel bir işyeri olmadığında çalışanlar ailelerine, sosyal yaşamlarına, gönüllülük esaslı çalışmalarına ve boş zaman faaliyetlerine zaman ayırabilmekte ve bunları etkin bir şekilde yönetebilmektedir. Özellikle evin çalışma alanına dönmesi çocuklar, engelli veya yaşlı aile üyeleri ile ilgilenme fırsatı yaratmaktadır. 1990'lı yıllardan itibaren uzaktan çalışma algısı ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılmıştır. Bazı çalışmalar uzaktan çalışma algısında cinsiyet temelli farklılıklar olduğunu öne sürerken bazı çalışmalarda böyle bir farklılık tespit edilememiştir. Çalışmalarda özellikle kadınların aile içindeki sorumlulukları dışında ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi

(<https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>)

³⁴ Coso Cloud tarafından Aralık 2014'te çevrimiçi olarak yapılan Uzaktan Çalışma Anketine 18 yaş üzeri 335 uzaktan çalışan katılmıştır. Anket sonuçlarına göre, uzaktan çalışanların %42'sinin işyerinde çalışanlara göre daha sağlıklı beslendiği, %35'inin daha fazla fiziksel egzersiz yaptığı, daha%45'inin daha fazla uyuduğu, bu nedenle %82'sinin daha düşük stres düzeyine, %42'sinin daha olumlu bir tutuma sahip olduğunu belirtmiştir. Ankete katılan kişilerin %69'unun hasta olsa bile rapor almadığı ifade edilmiştir. (<https://www.cosocloud.com/press-releases/coso-survey-shows-working-remotely-benefits-employers-and-employees>)

sorumlulukları da dikkate alınmıştır³⁵.

Uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına yönelik olarak 2021 yılında yürütülen bir çalışmada iş-yaşam dengesinin sağlanması, verimlilik artışı, çalışma düzeni ve iş organizasyonunda kontrolün çalışanda olması ve bundan kaynaklanan psikolojik iyilik hali gibi nedenlerle uzaktan çalışma hakkında genel olarak olumlu görüşler bildirilmektedir (Ipsen et al., 2021)³⁶. Gallup, tarafından Haziran 2022’de ABD’de ulusal düzeyde 8.090 uzaktan çalışanın katıldığı ‘Büyük Küresel Evden Çalışma Deneyi (The Great Global Work-from-Home Experiment)’ yapılmıştır. Uzun vadede uzaktan veya hibrit çalışmaya bakışla ilgili soruların yer aldığı ankette tam zamanlı çalışanların %56’sı işlerinin işyeri dışında da yapılabildiğini belirtmişlerdir. Araştırma şirketi bu çalışanlar için ‘uzaktan çalışabilen çalışanlar’ ifadesini kullanmaktadır. Anket sonuçlarına göre, her 10 kişiden 5’i hibrit, 3’ü yalnızca uzaktan, 2’si sadece işyerinde çalışmayı tercih etmektedir (Gallup, 2022).

³⁵ 1999 yılında Belanger tarafından yapılan araştırmada uzaktan çalışan kadınların erkeklere göre aileye yönelik sorumluluklarını daha iyi yerine getirdikleri, aile üyeleri ve ev işleri ile ilgilenebildikleri için uzaktan çalışmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. (France Belanger, 'Workers' propensity to telecommute: An empirical study, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378720698000913>)

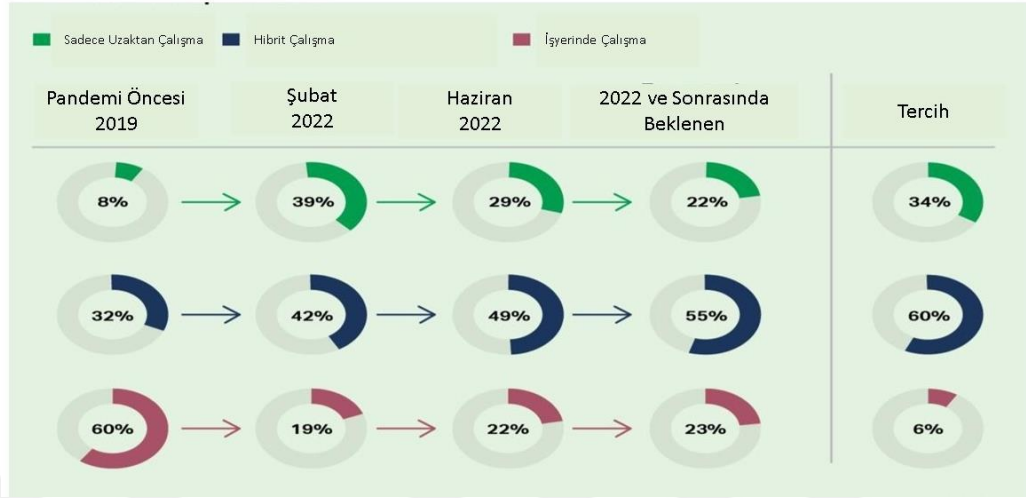
2021 yılında Sretenović tarafından yapılan araştırmada uzaktan çalışan kadınların erkeklere göre meslektaşlarıyla daha iyi iletişim kurdukları belirtilmiştir. (Sretenovic, S., Slavkovic, M., & Tosic, B., Employees demographic characteristics impact on the remote working perception, https://www.researchgate.net/publication/353021861_Employees_demographic_charactersitics_impact_on_the_remote_working_perception)

2003 yılında 664 uzaktan çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmaya göre evli çalışanların bekar çalışanlara oranla uzaktan çalışmaya karşı daha olumlu bir yaklaşım sergiledikleri tespit edilmiştir. (Atılhan Naktiyok, Ömer Faruk İşcan, İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler Ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama, <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868898.pdf>)

2021 yılında yapılan bir araştırmaya göre lisansüstü eğitimi olan uzaktan çalışanların lisans düzeyinde eğitim alan çalışanlara göre uzaktan çalışma tutumlarının daha yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. (Oğuz Başol, Mehmet Fatih Çömlekçi, Uzaktan Çalışmanın Sosyal Ve Demografik Değişkenlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1783522>)

³⁶ Ipsen ve arkadaşları tarafından 2021 yılında 29 Avrupa ülkesindeki uzaktan çalışanlara uygulanan anket ile uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajlarının altı temel faktörde nasıl gruplandırılacağını amaçlamaktadır. Bu faktörlerin belirlenmesinde cinsiyet, yaş, evdeki çocuk sayısı ve çalışanlar ile yöneticilerin bu etkenlere göre karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın sonunda ortaya çıkan üç temel avantaj iş-yaşam dengesi, verimlilik ve daha fazla iş kontrolüdür. Dezavantajlar ise yetersiz ekipman, iş belirsizlikleri ve evdeki kısıtlamalardır.

Şekil 2 : Uzaktan Çalışabilenlerin Uzun Vadede Çalışma Tercihleri



Kaynak: Gallup The Great Global Work-from-Home Experiment 2022,
<https://www.gallup.com/workplace/397751/returning-office-current-preferred-future-state-remote-work.aspx>

Ankette ele alınan ve Şekil 2’de sonuçlarının gösterildiği başka bir konu da uzaktan çalışabilenlerin uzun vadede nerede çalışmayı istediklerine ilişkindir. Anket sonuçları, uzaktan çalışanların %60’ının uzun vadeli hibrit çalışmayı tercih ettiğini, %6’sının ise tamamen işyerinde çalışmak istediğini göstermektedir. Nitekim 2022 yılının Şubat ayında uzaktan çalışanların %42’si hibrit çalışmayı tercih ederken Haziran ayında bu oran %49’a çıkmıştır. Araştırmada, hibrit veya tam zamanlı uzaktan çalışanların uzun vadede kalıcı uzaktan çalışma ile ilgili görüşleri de alınmıştır. 10 uzaktan çalışandan 6’sı, 10 hibrit çalışandan 3’ü uzun vadede uzaktan çalışma esnekliği sunulmadığı takdirde iş değişikliği yapacaklarını belirtmişlerdir.

Kırsal kesimde yaşayan, mevsimlik iş dışında hiçbir çalışma olanağı ve geliri olmayan kişiler, uzaktan çalışma yöntemi ile aile ekonomisine katkıda bulunabilmektedir. Uzaktan çalışma modelinde, kırsal kesimde yaşayan ve şehir merkezinden uzakta olan kişiler de istihdam edilebilmektedir. Uzaktan çalışma, kırsal kesimlerden şehir merkezlerine olan göçü azaltıp nüfusun dengeli dağılmasını sağlamaktadır. Ayrıca, ileriki dönemlerde kırsal kesim ile kent merkezleri arasındaki ekonomik ve sosyal farklılıkların ortadan

kaldırılması için çözüm olacaktır (Dulay, 2016: 21).

5.4. Tercih Edilmeme Nedenleri

İşçinin işyeri sınırları dışında ancak işverenin iş organizasyonu kapsamında, zaman ve mekan kavramlarına bağlı olmaksızın gelir elde edebilmesi, işverenin ise daha düşük maliyet ile üretimin devamını sağlama olanağına sahip olması uzaktan çalışmanın sağladığı avantajlar olarak görülmektedir. Ancak uygulamada uzaktan çalışma düşük ücret, kötü çalışma koşulları, güvencesiz ve kayıtdışı çalışmayı da beraberinde getirdiğinden eleştiri konusu olmaktadır. Bu genel yaklaşımın yanı sıra uzaktan çalışma, iş-yaşam dengesinin sağlanmasını, iş motivasyonunu, üretkenlik düzeyini, kariyer hedefini, başarı düzeyini, gelir düzeyini etkilerken çalışanların kişisel özellikleri, cinsiyet, medeni durum, yaşanan coğrafya ve bulunulan kültüre göre de değişmektedir. Bu nedenle uzaktan çalışma, taraflara avantaj sağlarken dezavantajlar da yaratmaktadır.

5.4.1. İşveren Tarafından Tercih Edilmeme Nedenleri

Uzaktan çalışma işverenlerin çalışanları yönetemeyeceğine dair endişeleri ortaya çıkarmaktadır. İş organizasyonunu kontrol edememe, çalışanı gözlemleme ve denetleme konusundaki eksiklikler işverenler için kaygı verici durum olarak ortaya çıkmaktadır. Uzaktan çalışanların örgüt kültürüne katılması anlamında sorun yaşanmaktadır (Güler ve Nalbant, 2022: 538-539). Bu nedenle işverenlerin iş organizasyonlarını ve kontrol süreçlerini yeniden yapılandırması gerekmektedir (Hallin, 2020, s.6, 17).

5.4.2. Çalışan Tarafından Tercih Edilmeme Nedenleri

Uzaktan çalışmada ortaya çıkan sorunların temelinde, çalışanların yüz yüze görüşme imkanının olmaması ya da kısıtlı olması yer almaktadır. İş-yaşam dengesinin sağlanamaması, çalışanın uzaktan çalışmaya uyum sağlayamaması, odaklanma, motivasyon ve iletişimle ilgili sorunlar yaşaması, ihtiyaç duyulan araç ve gereçlerin yetersizliği gibi dezavantajlı durumlar nedeniyle işyerine olan bağlılığın azalması, rol çatışması, değişime karşı direnç gösterme gibi olumsuzlukların da yaşanmasına neden olmaktadır (Güler ve Nalbant, 2022).

Uzaktan çalışanlar hem çalıştıkları işletmenin hem de ailelerinin bir üyesidir. Özellikle evden çalışanlar rol çatışması ile karşı karşıya kalabilmektedir. (Mustajab vd., 2020: 17). Aile üyeleri uzaktan çalışanın iş hayatına saygı gösterilmesi ya da küçük çocukların anne ve babayı ebeveynlik görevi dışında çalışan olarak kabul etmesi konularında zorluklar yaşamaktadır. Örneğin, Covid-19 döneminde tüm aile evde olduğu için iş-yaşam dengesinin sağlanamadığı, bu nedenle iş dışındaki zamanlarda da çalışıldığı gözlemlenmiştir. Özellikle kadın çalışanların sağlık riskleri, istihdam eşitsizlikleri ve ailevi sorumlulukları açısından pandemiden daha fazla etkilendikleri tespit edilmiştir (Eurofound- Ahrendt vd., 2020).

İşin evden ya da internetin olduğu herhangi bir yerden yapılabilmesi bazı durumlarda çalışma süresinin uzamasına neden olmaktadır. Gallup tarafından yapılan bir araştırmaya göre tam zamanlı çalışanların haftalık çalışma süresi 40 saat olmasına rağmen ortalama 47 saat çalıştıkları tespit edilmiştir³⁷.

İş-yaşam dengesinin düzenleyici rolünü araştırmak amacıyla 2019 yılında 444 adet beyaz yakalı uzaktan çalışanlara anket uygulanmıştır. Uzaktan çalışmanın iş güvencesizliğine etkisinin ölçülmesinde iş-yaşam dengesinin düzenleyici ve psikolojik rolü incelenmiştir. Uzaktan çalışanlar stres, tükenmişlik hissi, iş güvencesizliği gibi mesleki etkiler dışında ailevi yükümlülükler arasında duygusal çatışmalar yaşadığını ifade etmiştir. Teknolojik

³⁷ ABD’de 2014 yılında 1.032 çalışanla yapılan araştırmaya göre tam zamanlı çalışanların yarısının haftada 40 saatten fazla çalıştığı, önemli bir kısmının ise 50 saat ve 60 saat çalıştığı tespit edilmiştir. (<https://news.gallup.com/poll/175286/hour-workweek-actually-longer-seven-hours.aspx>)

iletişim araçları ve dijitalleşmenin hızla değişmesi hem işverenlerin hem de çalışanların taleplerinde değişikliklere neden olmaktadır. Araştırmaya katılan uzaktan çalışanlar tarafından iş-yaşam dengesinin iş güvencesizliğini azalttığı yönünde yorumlar yapılmıştır. İş-yaşam dengesini sağlayabilen uzaktan çalışanların psikolojik güveninin daha yüksek ve buna bağlı olarak iş güvencesizliğinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Demirbağ vd., 2021: 13-14).

2023 yılında Isparta ilinde 238 adet uzaktan çalışana iş-yaşam dengesine yönelik anket uygulanmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, uzaktan çalışmanın sağladığı esneklik çalışanların zamanlarını daha verimli kullanmalarını bu nedenle iş- yaşam dengesini kurmalarını sağlamaktadır. Ancak sosyal izolasyon gibi dezavantajlı durumların iş-yaşam dengesini de doğrudan olumsuz etkileyeceği tespit edilmiştir. İş-yaşam dengesinin sağlanamadığı çalışanlarda ise stres seviyelerindeki ykseklіėe bağlı olarak bazı psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkmıştır (Korukçu ve Yıldıırım, 2023: 1726-1728).

Endonezya’da küçük ve orta ölçekli işletmelerde yapılan bir araştırmada, uzaktan çalışanların iş motivasyonlarında ve verimliliklerinde düşüşün yaşandığı, evde yapılması gereken birden fazla iş (oklu görev) olduğu için işverenin işlerinin kesintiye uğradığı, elektrik, internet ve iletişim maliyetlerinin arttığı, elektrik kesilmesi ya da internetin yavaşlaması nedeniyle evde teknik sorunlar yaşandığı tespit edilmiştir (Mustajab vd., 2020: 488-490).

Uzaktan çalışanın hem toplum hem de çalışma arkadaşlarıyla olan etkileşiminin azalması ya da tamamen ortadan kalkması sosyal izolasyona neden olmaktadır. Sosyal ihtiyaçların geri planda bırakılması depresyon, yalnızlaşma, yabancılaşma, stres gibi birçok sorunu ortaya çıkarmaktadır. Yapılan araştırmalar uzaktan çalışanların iş veya özel hayatlarıyla ilgili olarak çalışma arkadaşları ile kurdukları iletişime ihtiyaç duyduklarını göstermektedir (Kurland, 2002: 111). Çalışanın işyerinde yeni insanlarla tanışarak sosyal bir ortam kurması, iş arkadaşlarıyla iş çıkışlarında ya da hafta tatillerinde sosyal etkinliklere katılması her zaman mümkün olmamaktadır. Ayrıca uzaktan çalışanın çalışma arkadaşları ile iletişimi zayıflamakta, onlarla fikir alışverişinde bulunma olanağı azalmakta, kariyer gelişimi olumsuz etkilenmekte ve işyerine olan bağlılığı azalmaktadır (ILO, 2021).

Uzaktan çalışanların kariyerleri ile ilgili kaygı yaşadığı gözlenmektedir. Örneğin yapılan araştırmalarda, yöneticilerin terfi için uzaktan çalışanları işyerinde çalışanlara göre dikkate alma olasılıklarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Uzaktan çalışanların gösterdiği performans, kriz yönetimi, işe yönelik yetenek ve becerileri yöneticiler tarafından tam anlamıyla gözlemlenemediği için kariyer gelişimi, terfi alma veya kurumsal ödüllerden yararlanma fırsatları azalmaktadır (Kurland, 2002: 111; Güler ve Nalbant, 2022: 538-539).

Uzaktan çalışmanın hızla yaygınlaşması, bireylerin uzun süre ekran karşısında çalışmalarına neden olurken dijital yorgunluk, zoom yorgunluğu ve teknostres gibi zihinsel ve fiziksel tükenmişliği ifade eden kavramlar ortaya çıkarmıştır.

Dijital yorgunluk, bireylerin sürekli ekran kullanımına bağlı olarak yaşadığı bilişsel tükenme ve motivasyon kaybı olarak tanımlanmaktadır. Özellikle çevrimiçi toplantılar ve sürekli dijital bağlantı, bu tür yorgunluğun yaygınlaşmasına neden olmaktadır (Tutar ve Mutlu, 2024: 58).

Zoom yorgunluğu, video konferans platformlarının sürekli kullanımına bağlı olarak çalışanlarda dikkat dağınıklığı, tükenmişlik ve stresin artmasına neden olan bir durumdur. Stanford Üniversitesi tarafından yapılan çalışmada zoom yorgunluğunun neden olduğu durumlar araştırılmıştır. Araştırma sonunda çevrimiçi yapılan video konferans görüşmelerin psikolojik olarak daha yorucu olduğu, kullanıcıların kendi görüntüsünü sürekli görmesi nedeniyle baskı hissettiği, işyerinde yapılan toplantılara kıyasla zoom toplantılarında fiziksel hareketin kısıtlandığı ve bu durumun yorgunluğu arttırdığı, dijital ortamda beden dilinin yorumlanmasının daha zor olması nedeniyle ve ekstra bilişsel çabaya ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir (Jeremy N. Bailenson, 2021; Baycık vd., 2022: 408).

Teknostres, kişilerin yeni teknolojilere uyum sağlama sürecinde karşı karşıya kaldıkları stres ve baskıyı ifade eden bir kavramdır. Genel olarak teknolojik değişimlere adapte olamama, teknoloji kaynaklı iş yükü artışı, sürekli erişilebilir olma zorunluluğu ve dijital yorgunluk gibi unsurlardan oluşmaktadır (Yener, 2018: 88).

Dijital yorgunluk, zoom yorgunluğu ve teknostres, teknolojik cihazlarla sürekli etkileşim

halinde olanların yaşadığı fiziksel, psikolojik ve zihinsel tükenmişlik halidir. Bilgi çağına özgü bir yorgunluk biçimi olan bu olumsuz durumlar, sürekli çevrimiçi bağlantı kurma, dijital teknolojilerle sürekli etkileşim halinde olma ve teknolojik iletişim araçları ile sağlanan bilgi akışından kaynaklanmaktadır. Özellikle bilgisayar, akıllı telefon, tablet gibi dijital araçların hem iş hem de kişisel amaçlarla kullanımının artması sonucu yaygınlaşmaktadır (Tutar ve Mutlu, 2024: s.57).

Bilgi akışının yoğunluğu, kişinin her an yeni bir bilgi, metin veya görsele maruz kalması bu olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. E-postalar, kısa mesajlar, sosyal medya iletileri, haber akışları gibi çeşitli dijital kaynaklardan gelen bilgiler yorgunluğa neden olmaktadır (Tutar ve Mutlu, 2024: 58-59).

Uzaktan çalışanların dijital iletişim araçları ile iş görme edimlerini yerine getirmeleri, sanal ofis, mobil çalışma ortamı gibi dijital çalışma ortamlarında bulunmaları teknolojik yorgunluklara neden olmaktadır. Uzaktan çalışanların, özellikle evde çalışmaları halinde aynı anda birden fazla görevi yürütmelerine yönelik beklenti uzaktan çalışanların strese girmesine neden olmaktadır. Uzaktan çalışanların ekran karşısında uzun süre zaman geçirmesi ve bu nedenle hareketsiz kalması onları hem fiziksel hem de psikolojik olarak etkilemektedir (National Institutes of Health, 2021: 27).

Covid-19 döneminde uzaktan çalışma modeline hızla geçilmesi bilgi ve iletişim teknolojilerine duyulan ihtiyacı büyük ölçüde artmıştır. Teknoloji kullanımı konusunda deneyimi olan çalışanlar sürece uyum sağlarken deneyimi olmayan çalışanlar yoğun stres yaşamıştır. 2020 yılında yapılan bir araştırmada Covid-19'dan önceki dönemde teknoloji kullanımı konusunda deneyimli olan çalışanların, salgın döneminde uzaktan çalışmaya geçiş sürecini, deneyimi olmayan çalışanlara göre daha sağlıklı bir şekilde karşıladıklarını göstermektedir. Uzaktan çalışanların teknolojik yorgunluklara karşı korunmaları için dijital okuryazarlığı artırmaya yönelik eğitimler verilmesi, işletme bünyesinde bilgi işlem destek biriminin kurulması, ara dinlenme sürelerinin verimli bir şekilde kullanılması, çalışanı dinlendirecek egzersizler yapılması ve çalışma saatlerinin net bir biçimde belirlenip ulaşılamama hakkına saygı duyulması gerekmektedir (Bayazıt vd., 2020).

İKİNCİ BÖLÜM: ULUSLARARASI MEVZUATTA VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA UZAKTAN ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ

1.Uzaktan Çalışmaya İlişkin Uluslararası Mevzuat

Uzaktan çalışma, yaşanan gelişmelere uyum sağlama bakımından farklı ülke uygulamalarıyla kendini göstermiştir. Bu farklılıklar, uluslararası kuruluşlar tarafından uzaktan çalışmaya yönelik temel ilkelerin belirlenmesi ve düzenlemeler yapılması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Aydın, 2008: 351; Eyrenci, 2016: 381-382).

Uluslararası düzenlemeleri onaylayan ülkeler, bu belgeleri doğrudan kendi hukuk kurallarına uyumlu hale getirebilecekleri gibi daha kapsamlı bir düzenleme de yapabilmektedir. Uluslararası düzeyde kabul edilen bu düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için sosyal tarafların aktif katılımı gerekmektedir. Sendikaların uzaktan çalışan işçileri de kapsayacak şekilde faaliyette bulunması, işverenlerin dijital çalışma koşullarını uluslararası standartlara uygun hale getirmesi ve devletlerin denetim mekanizmalarını güçlendirmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, OECD'nin "Çalışmanın Geleceği" raporunda belirtildiği gibi, uzaktan çalışma politikalarının hem işçi haklarını hem de işveren beklentilerini dengeli bir şekilde ele alması, sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi açısından önem taşımaktadır. Gelecekte uzaktan çalışma modellerinin daha kapsayıcı düzenlemelerle desteklenmesi beklenmektedir (OECD, 2021:106).

Uluslararası düzenlemelerin etkinliği, denetim mekanizmaları ve uygulamadaki yaptırımlarla doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, uluslararası kaynaklar uzaktan çalışmanın hukuki çerçevesinin oluşturulmasında yol gösterici nitelik taşımaktadır. AB, ILO, OECD, WHO gibi kuruluşlar uzaktan çalışanların korunmasına yönelik önemli politikalar ve öneriler geliştirmiştir. Bu kaynaklar, tarafların haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği standartlarının uygulanması ve veri gizliliği gibi önemli konularda kılavuz niteliği taşımaktadır. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasına bağlı olarak,

uluslararası kuruluşların önerileri ile ulusal mevzuatların güncellenmesi gerekmektedir. İşçilerin sosyal güvenliği, iş güvencesi ve iş-özel yaşam dengesi konularında daha detaylı düzenlemeler yapılmalıdır.

Uzaktan çalışma ile ilgili iki temel uluslararası belge olarak ILO'nun 177 sayılı Sözleşmesi ve AB'nin Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması ele alınmaktadır.

1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Uzaktan Çalışma

ILO tarafından hazırlanan ve doğrudan uzaktan çalışma ile ilgili düzenleme yapan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak sözleşme, tavsiye kararı ve raporlar ile evde çalışanların korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Evde çalışmanın düzenlenmesine yönelik olarak 1996 yılında 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Hakkında Tavsiye Kararı yayınlanmış ve 13 ülke tarafından onaylanmıştır. Türkiye ise henüz bu sözleşmeye taraf değildir (ILO, 1996a; ILO, 1996b)³⁸.

22 Nisan 2000 tarihinde yürürlüğe giren 177 sayılı Sözleşme ve 184 sayılı Tavsiye Kararında işyerinde çalışanlar ile evde çalışanların eşit işleme tabi tutulması, iş sağlığı ve güvenliği kapmasında gerekli önlemlerin alınması, tarafların hak ve yükümlülükleri ele alınmaktadır. İlgili belgelerde doğrudan uzaktan çalışma ve tele çalışma kavramlarına yer verilmemiş, ancak evde yapılan çalışmalara yönelik düzenlemeler yapılmıştır. İki düzenlemede de kapsamlı bir evde çalışan tanımı yer almaktadır. Buna göre evde çalışan, “işyeri dışında, kendi evinde ya da seçtiği başka bir yerde, ücret karşılığında, işveren tarafından talep edilen ürün ya da hizmeti yerine getiren kişi” olarak ifade edilmektedir. Ancak işyerinde çalışmak yerine ara sıra evde çalışanlar Sözleşme kapsamında evde

³⁸ 15.03.2025 tarihi itibarıyla 177 sayılı Sözleşmeyi onay tarihine göre imzalayan ülkeler: Finlandiya, İrlanda, Arnavutluk, Hollanda, Arjantin, Bulgaristan, Bosna-Hersek, Tacikistan, Belçika, Kuzey Makedonya, Slovenya, Antigua ve Barbuda, İspanya.
(https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:31232_2)

alışan olarak sayılmamıştır (md.1-2). Tavsiye Kararında da ara sıra işyeri dışında çalışanlar evde çalışan olarak değerlendirilmemiştir. Sözleşmeyi onaylayan ülkelere, işçi ve işveren kuruluşları ile birlikte evde çalışanlara ilişkin ulusal bir politika hazırlama ve bunu periyodik olarak gözden geçirme yükümlülüğü getirilmiştir (md.3) (Dulay, 2016:46).

Hem Sözleşme hem de Tavsiye Kararında üzerinde durulan konulardan biri evde çalışanlar ile işyerinde çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmamasıdır. Evde alışanların korunması amacıyla işgücü istatistiklerinin evde çalışanları da kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği vurgulanmıştır (md.6).

Ele alınan bir başka konu ise evde çalışmanın kendine özgü nitelikleri dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıdır. Bu kapsamda hangi maddelerin kullanımının ve hangi işlerin evde çalışmada yasaklanacağı ulusal kanun ve yönetmelikler ile düzenlenecektir (md.7). Tavsiye Kararında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ilgili daha ayrıntılı düzenlemeler yapılmış, tarafların yükümlülükleri, ekipmanların temini ve çalışmaktan kaçınma hakkı ele alınmıştır.

Sözleşme hükümlerinin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla denetim sistemi kurulması öngörülmüştür. Sözleşme hükümlerinin uygulanmaması halinde alınacak önlemler ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır (md.9). Tavsiye Kararında denetime ilişkin daha ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Evde alışan sayısının cinsiyete göre ayrımı, çalışma süresi, ücret, izin ve tatil hakları, iş güvencesi, sosyal güvenlik, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına yönelik hükümlere Tavsiye Kararında da yer verilmiştir.

177 sayılı Sözleşme ve 184 sayılı Tavsiye Kararı dışında, doğrudan evde çalışmayı ele almayan ancak evde çalışanları kapsamına dahil eden düzenlemeler de bulunmaktadır. 103 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi (1952), 26 sayılı Asgari cret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi (1928), 165 sayılı Aile Sorumlulukları Olan alışanlar İçin Tavsiye Kararı (1981), 99 sayılı Mesleki Rehabilitasyon Tavsiye Kararı (1955) ve dijitalleşmenin çalışma hayatı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla 2019 yılında alışma Yaşamının Geleceği Küresel Komisyonu Raporu yayınlamıştır (ILO, 2019).

1.2.Avrupa Birliği Belgelerinde Uzaktan Çalışma

AB'nin uzaktan çalışma ilgili olarak düzenlediği tek belge, Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşmasıdır (Eurofound, 2002). Çerçeve Anlaşma imzalanmadan uzun bir süre önce tele çalışmaya yönelik araştırmalar yapılmıştır. 1980'li yılların başından itibaren tele çalışmanın geliştirilmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, esneklik ile güvence arasında dengeli bir ilişki kurulmasına yönelik ihtiyaçlar Avrupa Komisyonu'nun gündemini oluşturmuştur. Pilot tele çalışma uygulamaları ve Avrupa çapında faaliyet gösteren işçi ve işveren örgütleri arasında başlayan görüşmeler sonucunda Çerçeve Anlaşma hazırlanmıştır (Eyrenci ve Bakırcı, 2000:30; Kraan, 2022).

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, Avrupa Sanayi Konfederasyonları ve İşverenler Birliği, Avrupa El Sanatları ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği ve Avrupa Katılımcı İşletmeler Merkezi (CEEP)'nin taraf olduğu Çerçeve Anlaşma 16 Temmuz 2002'de imzalanmıştır. Böylece, tele çalışmaya yönelik hukuki çerçeve sosyal diyalog yoluyla şekillendirilmiştir.

Anlaşmaya uygun düzenleme yapmak için taraflara üç yıllık bir süre tanınmıştır (md.12). Üye ülkeler bu sürede hukuk sistemlerine göre farklı şekillerde düzenlemeler yapmıştır. Çerçeve Anlaşma'nın uygulanması amacıyla üye devletlerde genellikle toplu iş sözleşmesi yapma yolu tercih edilmiştir. Bu nedenle çok az sayıda ülkede tele çalışma mevzuata konu olmuştur (Schampheleire ve Martinez, 2006:9-10; Aydın, 2008:377). Çerçeve Anlaşma'nın uygulanmasına yönelik olarak sürecin işleyişini değerlendirmek amacıyla Uygulama ve Sosyal Diyalog Komitesi oluşturulmuştur. Ülkelere verilen üç yıllık uyum sürecinin sonunda 28 Haziran 2006 tarihinde Komite tarafından bir rapor yayınlanmıştır. Raporda öne çıkan durumlardan ilki Çerçeve Anlaşma'nın kabul edildiği tarihte AB'nin üye sayısı 15 iken Raporun yayınlandığı yıl bu sayının 25'e yükselmesidir. Rapora göre Slovenya, Çek Cumhuriyeti ve Avusturya dışındaki üye ülkelerde Çerçeve Anlaşma uygulanmaya başlamıştır (European Social Partners, 2006).

Tele çalışmaya yönelik temel kuralların önemli bir bölümü Çerçeve Anlaşma ile düzenlenmiştir. Anlaşma'da tele çalışmanın kurulması, gönüllülük ilkesi, çalışma koşulları, verilerin korunması, ekipmanların temini, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, çalışanların eğitimi, özel yaşamın gizliliği, çalışanların örgütlenme hakkı ele alınmıştır. Bu nedenle Çerçeve Anlaşma, tele çalışmaya ilişkin standartların belirlenmesi, tarafların haklarının korunmasına yönelik önemli bir belgedir.

Çerçeve Anlaşma'da yapılan tanıma göre tele çalışma, bir iş ilişkisi veya iş sözleşmesi çerçevesinde işverene ait iş yerinde de gerçekleştirilmesi mümkün olan bir işin, bilgi teknolojileri kullanılarak ve düzenli olarak işyeri dışında yerine getirildiği iş organizasyonudur (md.2). İş ilişkisi tele çalışma şeklinde başlayabileceği gibi sonradan tele çalışmaya geçilmesi de mümkündür. Tele çalışmanın sonradan işveren tarafından teklif edilmesi halinde, işçinin bunu reddetme hakkı bulunmaktadır. İşçi tele çalışmayı talep ederse, işverenin de bu talebi reddetme hakkı bulunmaktadır. Tele çalışmaya geçiş işçinin sadece çalışma şeklini değiştirmektedir. Bu nedenle tarafların hak ve yükümlülüklerinde herhangi bir değişikliğe neden olmamaktadır (md.3).

İşverenler, işletmeye ait verilerin korunması hakkında mevzuat ve işyeri kuralları ile ilgili olarak tele çalışanı bilgilendirmekle yükümlüdür. Ayrıca ekipmanların ve internetin kurallara aykırı kullanılması halinde uygulanacak yaptırımlarla ilgili olarak tele çalışana bilgi verilmelidir (md.5).

İşverenler iş ekipmanlarının temini ve bunlara yönelik maliyetleri karşılamakla yükümlüdür. Tele çalışanın kendi ekipmanlarını kullanmaması durumunda işveren gerekli araçların sağlanmasından, kurulmasından ve bakımından sorumlu olmaktadır. Tele çalışanın da kendisine sağlanan ekipmanı özenli kullanma ve interneti yasa dışı veri toplama için kullanmama yükümlülüğü bulunmaktadır (md.7).

Tele çalışanlar da işyerinde çalışanlar gibi ulusal mevzuat ve toplu sözleşmedeki hükümler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunmak zorundadır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin nasıl uygulandığını denetlemek için tele çalışanın bulunduğu yere gitme hakkına sahiptir. Tele çalışanın evde çalışması halinde önceden haber vererek ve çalışanın onayı alınarak denetim gerçekleştirilebilir. Tele çalışanın da bu incelemeleri talep etme hakkı bulunmaktadır (md.8).

Tele çalışanların işyerinde çalışanlardan izole olmasını önlemek için çalışma arkadaşları ile düzenli olarak görüşmesi ve işyerindeki bilgilere erişim imkanının sunulması gerekmektedir (md.9). Tele çalışanlar için, işyerindeki çalışanlara sunulan imkanlar bakımından fırsat eşitliği sağlanmalıdır. Tele çalışanlar da işyerindeki çalışanlarla aynı eğitim ve kariyer fırsatlarına sahip olmalı, onlarla aynı kriterlerde değerlendirilmelidir (md.10). Tele çalışanlar, örgütlenme hakları bakımından işyerinde çalışanlarla aynı haklara sahiptir. Tele çalışanların da işçi temsilcileri ile iletişim kurma, seçimlere katılma ya da işçi temsilcisi olma hakları bulunmaktadır (md.11).

Çerçeve Anlaşma dışında doğrudan tele çalışmayı ele almayan ancak atipik çalışma modelleri ile ilgili AB tarafından düzenlenmiş direktifler bulunmaktadır. 2003/88/EC sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi Hakkında Direktif, 2000/78/EC sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele Çerçeve Direktifi, 1997/81/EC sayılı Yarı Zamanlı Çalışma Hakkında Çerçeve Oranının Uygulanmasına İlişkin Direktif, 1999/70/EC sayılı Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Dağıtımının Uygulanmasına İlişkin Direktif bunlara örnektir (AB, n.d.).

2.Dünyada Uzaktan Çalışma

Teknolojideki gelişmeler ve dijitalleşmenin yaygınlaşması ile birlikte uzaktan çalışma, giderek daha fazla önem kazanan bir çalışma şekli haline gelmiştir. Uzaktan çalışma kanun veya toplu pazarlık yoluyla düzenlenmektedir. Uzaktan çalışmaya yönelik olarak bazı ülkeler doğrudan bu alanda düzenleme yapan bir kanun hazırlarken bazı ülkeler genel çalışma mevzuatı içinde uzaktan çalışmayı düzenleyen hükümlere yer vermektedir. Uzaktan çalışma ile ilgili özel bir kanunu olmayan ülkelerde dikkat çeken durum, bu ülkelerin toplu sözleşmelerle ve uzaktan çalışma sözleşmesi ile düzenleme yapmasıdır (Visser ve Martin, 2008; Eurofound, 2010, 2020c).

AB'ye üye ülkelerde uzaktan çalışma ile ilgili yasal düzenlemeler bulunmaktadır (Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, Çekya, Estonya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Hollanda,

Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve İspanya). Yasal mevzuat ulusal, işkolu ya da işyeri düzeyindeki toplu sözleşmeler ile tamamlanmaktadır. Hırvatistan, Letonya ve Polonya gibi ülkelerde ise kanun tek düzenleme kaynağıdır. İskandinav ülkelerinde ise esas olarak (Danimarka, İsveç, Finlandiya ve Norveç) toplu pazarlık yoluyla uzaktan çalışma düzenlenmektedir. Bunlar dışında İrlanda gibi bazı gelişmiş ülkelerde uzaktan çalışmaya yönelik farklı düzenlemeler yer almaktadır. İrlanda örneğinde, uzaktan çalışma ve bağlantıyı kesme hakkı konusunda rehberlik sağlayan bir ‘uzaktan çalışma kodu’³⁹ bulunmaktadır (Eurofound, 2022:7).

Uzaktan çalışmanın etkin biçimde uygulanabildiği ülkeler, genellikle gelişmiş dijital altyapıya, yüksek hızlı ve yaygın internet erişimine, güçlü bir telekomünikasyon ağına ve bulut tabanlı teknolojilerin sistemli kullanımına sahip olan ülkelerdir. Teknolojik altyapının yanı sıra, devletin esnek çalışma politikalarını teşvik etmesi, bu alanda çalışan bireylerin iş hukuku kapsamında korunması, sosyal güvenlik haklarının ihlal edilmeden sürdürülmesi ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili özel düzenlemelerin oluşturulması da bu çalışma modelinin sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Ancak Avrupa kıtası dışındaki birçok ülkede dijital altyapı, ekonomik büyüme, dijital okuryazarlık oranı, hukuk reformlarındaki eksiklikler nedeniyle uzaktan çalışma etkin bir şekilde uygulanamamaktadır. Bu ülkelerdeki işverenler özellikle dijital dönüşüme uyum sağlayamadıkları için sadece fiziken yakın çevresindeki kişileri dönemsel olarak istihdam edebilmektedir. Bunlarla birlikte, bu ülkelerde asgari ücret düzeyinin çok düşük olması ya da asgari ücret gibi taban bir ücretin belirlenmemesi, gelişmiş ülkelerin işgücü maliyetini düşürmek amacıyla burada yaşayanları uzaktan çalışan olarak istihdam etmesine neden olmaktadır. İşverenler hem ücretin düşük olması, hem sosyal güvenlik maliyetlerinin azalması, hem de yan haklardan kaçınmak için bu durumu fırsat olarak görmektedir (NordLayer, 2023b).

Uzaktan çalışmanın sosyal hukuk ile uyumlu bir yapıya kavuşturulabilmesi için sadece teknik düzenlemeler değil, aynı zamanda sosyal devletin dijital çağa uyumlu hale

³⁹ Uzaktan Çalışma Uygulama Kodu: Ocak 2024'te İşyeri İlişkileri Komisyonu ("WRC") tarafından yayınlandı. Kod, çalışanların uzaktan çalışma talebinde bulunmaları için yasal bir hak getirmektedir. Özellikle, kadınlar, yaşlılar ve engelliler arasında uzaktan çalışmaya katılımı artırmak, amacıyla hazırlanmıştır. (<https://kennedyslaw.com/en/thought-leadership/article/2024/ireland-s-new-remote-working-code-of-practice/>)

getirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, yalnızca piyasa ihtiyaçlarına değil, aynı zamanda insan onuruna yakışır çalışma ilkelerine bağlı kalmaları önemlidir. Dijitalleşmenin getirdiği esneklik, emek üzerindeki güvencesizliğin ve eşitsizliğin yeni aracı haline gelebilmektedir.

Ek-1’de yer alan tabloda belirtildiği üzere, uzaktan çalışmaya yönelik düzenlemeler ülke örneklerine göre dört gruba ayrılmıştır. İlk grup uzaktan çalışmayı özel bir mevzuat ile düzenleyen ülkeler, ikinci grup uzaktan çalışmayı yürürlükte olan farklı bir mevzuat içinde düzenleyen ülkeler, üçüncü grup uzaktan çalışmayı toplu pazarlık ile düzenleyen, dördüncü grup ise karma model olarak hem farklı mevzuat hem de toplu sözleşme ile uzaktan çalışmaya ilişkin düzenleme yapan ülkelerden oluşmaktadır.

2.1.Uzaktan Çalışmayı Doğrudan Özel Kanun ile Düzenleyen Ülkeler

2.1.1.İspanya

İspanya’da uzaktan çalışma ilk olarak 22 Eylül 2020 tarihli 28/2020 sayılı Kraliyet Kanun Hükmünde Kararnamesi (Real Decreto-ley 28/2020)⁴⁰ ile düzenlenmiştir. Bu Kararname, 9 Temmuz 2021 tarihinde yürürlüğe giren 10/2021 sayılı Uzaktan Çalışma Kanunu (Ley 10/2021) ile yürürlükten kaldırılmıştır⁴¹.

10/2021 sayılı Kanun’da uzaktan çalışmanın tanımı, uygulanma koşulları, tarafların hak ve yükümlülükleri ile iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ele alınmıştır. Ayrıca çalışanların özel hayatlarının gizliliğine, dijital haklarına ve eşit davranma borcuna özel vurgu yapılmıştır. Kanun’un kapsamı belirlenirken özel bir koşul getirilmiştir. Buna göre,

⁴⁰ Detaylı bilgi için bakınız:

Kraliyet Kanun Hükmünde Kararnamesi (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de), <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

⁴¹ Detaylı bilgi için bakınız:

Uzaktan Çalışma Kanunu (Ley 10/2021), <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

uzaktan çalışmanın haftalık çalışma süresinin belli bir kısmını (en az %30'unu) kapsaması durumunda Kanun hükümlerinin uygulanması söz konusudur.

Kanun'un 5. maddesinde, uzaktan çalışmanın tarafların karşılıklı rızasına dayandığı ve tarafların **yazılı onayı** olmadan uygulanamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca, çalışanlar uzaktan çalışmayı reddetme veya sonlandırma hakkına sahiptir. Bu hak, işverenin tek tarafı olarak uzaktan çalışmayı dayatmasını engellemektedir.

Kanun, uzaktan çalışanların **çalışma saatlerinin** yazılı olarak belirlenmesini ve mevcut yasal sınırlamalara uygun olması gerektiğini düzenlemiştir. Ayrıca, çalışanların dinlenme süreleri de özellikle bağlantıyı kesme hakkı kapsamında korunmaktadır. Kanun'da uzaktan çalışanların günlük çalışma saatleri, ara dinlenme süreleri ve haftalık izin günleri gibi konular açıkça düzenlenmektedir. Bu düzenlemeler, çalışanların iş-yaşam dengesini korumayı amaçlamaktadır.

Her an iş görmeye hazır oldukları düşünülen uzaktan çalışanlar için **bağlantıyı kesme hakkı** Kanun'da işverenin özel yükümlülükleri bölümünde ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, uzaktan çalışanın dinlenme süreleri içinde iş tabanlı iletişim teknolojilerini kullanımı sınırlandırılmıştır. Bunu sağlamak için her işverenin iç yönerge ile bu konuyu düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. İşveren, çalışanı mesai saatleri dışında arayamaz veya görev veremez. Bu hak, çalışanların dinlenme ve özel yaşamlarını korumayı amaçlamaktadır. Çalışanlarla mesai saatleri dışında iletişime geçilmemesi gerektiği ve bu hakkın ihlalinin disiplin cezası gerektireceği düzenlenmiştir.

Eşit davranma borcu gereği bir işveren geleneksel anlamda işyerinde çalışanlar ile uzaktan çalışanlar arasında ayırım yapmamalıdır. Bu kapsamda, **iş sağlığı ve güvenliği** bakımından uzaktan çalışmanın yapıldığı ortamın güvenliğini sağlamak işverenin sorumluluğundadır. Ancak risk değerlendirmesi, önlemlerin alınması, denetimin yapılması gibi konularda uzaktan çalışmaya özgü riskler dikkate alınmalıdır.

Uzaktan çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından korunması ayrı bir madde ile düzenlenmiştir. İşveren, uzaktan çalışma sırasında meydana gelen kazaları iş kazası olarak kabul etmekle yükümlüdür. Bu nedenle, işverenlerin ve uzaktan çalışanların yükümlülükleri genel bir çerçevede düzenlenmiş, ancak ayrıntılı hükümler taraflar

arasında düzenlenecek sözleşmeye bırakılmıştır. Örneğin, uzaktan çalışanların ergonomik ekipmanlar kullanması ve düzenli sağlık kontrollerinden geçmesi gerektiği belirtilmektedir (Igartua Miro, 2021).

Uzaktan çalışanlara gerekli **ekipmanların** sağlanması ve internet, elektrik gibi **ek giderlerin karşılanması** Kanun'da işverenin yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir. Örneğin, işverenin çalışanlara dizüstü bilgisayar, internet bağlantısı ve ergonomik sandalye sağlaması gerektiği belirtilmektedir (Vinas, 2020).

Uzaktan çalışanların **sendikal hakları** Anayasadaki hükümler dışında Kanun ile de korunmaktadır. Mevcut düzenlemelere göre, işveren, uzaktan çalışanların sendikal faaliyetlere katılımını engellememelidir. Buna paralel olarak, uzaktan çalışanlara sendika toplantılarına çevrimiçi katılım hakkı ve sendika temsilcileriyle düzenli iletişim kurma hakkı tanınmalıdır. Sendika temsilcileri ile yapılacak görüşmelerin planlaması taraflar arasındaki sözleşmede düzenlenmelidir (Qutierrez, 2023).

Uzaktan çalışma, dijitalleşmenin artmasıyla birlikte birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi İspanya'da da gündeme gelmiş ancak Covid-19 öncesine kadar yaygın bir uygulama haline gelmemiştir. Covid-19 süreciyle birlikte hızla yaygınlaşan bu çalışma modeli, hem çalışma biçimlerini hem de iş hukuku normlarını derinden etkilemiştir.

Covid-19 öncesinde İspanya'da uzaktan çalışmanın iş gücü piyasasındaki yeri oldukça sınırlıdır. İspanya İstatistik Enstitüsü (INE) verilerine göre, 2019 yılında düzenli olarak evden çalışanların oranı yalnızca %4,8 düzeyindeydi (INE, 2020). Bu oran, AB ortalamasının (%5,4) da altında kalmaktadır (Eurostat, 2020). Uzaktan çalışma çoğunlukla özel sektördeki bilişim, finans ve danışmanlık gibi yüksek vasıflı alanlarla sınırlıydı. Kamusal alanda ve düşük vasıflı işlerde ise uzaktan çalışmanın neredeyse hiç uygulanmadığı gözlenmiştir.

Bu sınırlı yaygınlık, hem işverenlerin hem de çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin teknik donanım ve hukuki çerçeveye yeterince sahip olmamalarından kaynaklanmıştır. Ayrıca, telekomünikasyon altyapısındaki bölgesel eşitsizlikler, küçük ve orta ölçekli işletmelerin dijitalleşme eksiklikleri ile birleşerek, uzaktan çalışmanın önünde yapısal engeller oluşturmuştur.

Covid-19'un Avrupa'da yayılmaya başlamasıyla birlikte İspanya, 14 Mart 2020 tarihinde olağanüstü hal ilan ederek sokağa çıkma kısıtlamaları ve işyerlerinin kapanması gibi radikal önlemler almıştır. Bu kapsamda, uzaktan çalışma ülke genelinde zorunlu hale getirilmiş; hem kamu sektörü hem de özel sektör büyük ölçüde dijital platformlar üzerinden faaliyet yürütmeye başlamıştır.

INE verilerine göre, 2020 yılının ikinci çeyreğinde İspanya'da çalışan nüfusun %16,2'si uzaktan çalışmaya geçmiş, bu oran Covid-19 öncesinin üç katından fazlasına ulaşmıştır (INE, 2021). Madrid ve Barselona gibi büyükşehirlerde bu oran %25'in üzerine çıkmıştır (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021). Uzaktan çalışma, özellikle yüksek eğitilmiş ve dijital becerilere sahip çalışanlar arasında yaygınlaşmıştır, buna karşılık düşük gelirli ve hizmet sektöründe çalışanlar için erişim sınırlı kalmıştır (Fundación Cotec, 2021).

Covid-19'un etkisinin azalması ve toplumsal faaliyetlerin yeniden başlamasıyla birlikte uzaktan çalışmada düşüş gözlemlense de, bu model artık İspanyol iş yaşamının kalıcı bir parçası haline gelmiştir. INE'nin 2023 verilerine göre, İspanya'da uzaktan çalışan oranı %12 civarında sabitlenmiş ve Covid-19 öncesine göre iki kattan fazla artış göstermiştir (INE, 2023).

Özellikle teknoloji, medya ve akademi gibi alanlarda kalıcı uzaktan çalışma veya hibrit modeller benimsenmiştir. Büyük şirketlerin yanı sıra bazı kamu kurumları da çalışanlarına haftanın belli günlerinde uzaktan çalışabilme olanağı tanımaktadır. Böylece, Covid-19 sonrasında yeni bir "hibrit iş normalliği" oluşmuştur.

İspanya'da uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, dijital dönüşümün iş yaşamına etkilerini gözler önüne sermiştir. Sayısal veriler, Covid-19 öncesi etkin olan bu modelin Covid-19 ile birlikte hızla yaygınlaştığını ve ardından kalıcı hale geldiğini göstermektedir. Ancak bu dönüşüm, aynı zamanda dijital uçurum, toplumsal eşitsizlik ve emek gücünün parçalanması gibi sorunları da gündeme getirmiştir. Bu nedenle, İspanya'daki uzaktan çalışma pratiklerinin geleceği, yalnızca teknik ve hukuki altyapının değil; aynı zamanda kapsayıcı sosyal politikaların başarısına da bağlıdır.

2.1.2.Arjantin

Arjantin'de uzaktan çalışma, 30 Temmuz 2020'de kabul edilen ve 1 Nisan 2021'de yürürlüğe giren 27.555 sayılı Uzaktan Çalışma Kanunu (Derecho Laboral Argentino) ile düzenlenmiş⁴² ve bireysel iş sözleşmeleri ile desteklenmiştir. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, bu düzenlemelerin önemi daha da artmıştır (Raskovsky ve Asociados, 2024). Bu Kanun, uzaktan çalışmanın yasal çerçevesini belirleyerek, işveren ve çalışan haklarını tanımlamıştır.

27.555 sayılı Kanun'un 7. ve 8. maddelerinde uzaktan çalışmaya geçişin tarafların karşılıklı rızasına dayandığı, çalışanın yazılı onayı olmadan uzaktan çalışmaya geçirilemeyeceği, çalışanın böyle bir teklifi reddetme hakkına sahip olduğu, belirtilmektedir. Ayrıca, çalışan istediği zaman uzaktan çalışmadan vazgeçerek eski çalışma düzenine dönme hakkına sahiptir. İşveren, bu talebi makul bir süre içinde yerine getirmelidir⁴³.

İlgili Kanun'un 4. maddesi, uzaktan çalışanların **çalışma saatlerinin** yazılı olarak belirlenmesini ve mevcut yasal sınırlamalara uygun olması gerektiğini düzenlemektedir. Ayrıca, çalışanların dinlenme süreleri ve molaları da korunmaktadır. Uzaktan çalışanların günlük çalışma saatleri, molalar ve haftalık izin günleri detaylı olarak düzenlenmiş, ara dinlenme ve izin günleri için bağlantıyı kesme hakkı ayrı bir madde içinde ele alınmıştır⁴⁴.

Kanun'un 5. maddesi, çalışanların iş saatleri dışında dijital **bağlantıyı kesme hakkını** tanımaktadır. İşveren, çalışanı mesai saatleri dışında arayamamalı veya görev vermemelidir. Bu hak, çalışanların dinlenme ve özel yaşamlarını korumayı amaçlamaktadır. Çalışanlar ile mesai saatleri dışında iletişime geçilmemesi gerektiği ve bu hakkın ihlalinin disiplin cezası gerektireceği belirtilmiştir.

⁴² Detaylı bilgi için bakınız:

Uzaktan Çalışma Kanunu (Ley27555),

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

⁴³ Detaylı bilgi için bakınız:

https://raskovskyasociados.com.ar/guia-legal-del-teletrabajo-en-argentina-ley-27555/derecho-laboral/?utm_source=chatgpt.com

⁴⁴ Detaylı bilgi için bakınız:

https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo?utm_source=chatgpt.com

İşverenin temel yükümlülüklerinden biri olan *iş sağlığı ve güvenliği* önlemlerini alma Kanun'un 14. maddesinde ele alınmıştır. Uzaktan çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından korunmasını amaçlayan bu düzenlemeye göre, uzaktan çalışma sırasında meydana gelen kazalar, iş kazası olarak kabul edilmektedir.

İşverenin uzaktan çalışanlara gerekli *ekipmanları sağlaması* ve internet, elektrik gibi ek giderleri karşılaması Kanun'un 9. ve 10. maddeleri ile düzenlenmiştir. Ayrıca bu giderlerin çalışanlar açısından ek gelir olarak sayılmayacağı ve işverenler açısından vergilendirilmeyeceği ifade edilmiştir. İşverenlerin çalışanlara dizüstü bilgisayar, internet bağlantısı ve ergonomik sandalye sağlaması gibi uygulamaları bulunmaktadır.

İlgili Kanun ile uzaktan çalışanların *sendikal hakları* ayrıca korunmaktadır. Uzaktan çalışanlar, sendika üyeliği ve sendikal faaliyetlere katılma hakkına sahiptir. Uzaktan çalışanlara sendika toplantılarına çevrimiçi katılım hakkı ve sendika temsilcileriyle düzenli iletişim kurma hakkı tanınmıştır.

İşverenin yükümlülükleri arasında uzaktan çalışanların *kişisel verilerini koruma* yükümlülüğü de bulunmaktadır. Kanun'un 15. ve 16. maddeleri ile çalışanların özel hayatını ihlal edecek yazılımların kullanılmaması ve çalışanların konut dokunulmazlığına saygı gösterilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca, uzaktan çalışanların kişisel verilerinin korunması amacıyla izinsiz gözetim yapılmaması gerektiği de vurgulanmıştır.

Arjantin'de uzaktan çalışma uygulamaları, küresel eğilimlerle paralel olarak son yıllarda tartışılmaya başlanmış olmakla birlikte, Covid-19 öncesinde sınırlı bir yaygınlığa sahipti. Covid-19 etkisiyle uzaktan çalışmanın ani bir biçimde kitlesel olarak uygulanmaya başlanması, hem çalışma kültüründe hem de hukuki düzlemde ciddi değişiklikler yaratmıştır.

Covid-19 öncesi dönemde Arjantin'de uzaktan çalışma uygulamaları oldukça sınırlı düzeydeydi. Ulusal İstatistik ve Nüfus Sayımı Enstitüsü (INDEC) verilerine göre, 2019 yılında çalışan nüfusun yalnızca %2,1'i düzenli olarak uzaktan çalışmaktaydı (INDEC, 2020). Uzaktan çalışma genellikle bilgi teknolojileri, medya ve bazı serbest meslek alanlarında görülmekteydi, imalat ve kamu hizmetleri gibi sektörlerde ise neredeyse hiç uygulanmamaktaydı (CEPAL, 2020).

Bu dönemde uzaktan çalışmayı düzenleyen açık ve kapsayıcı bir mevzuat da bulunmamaktaydı. Uygulamalar işverenin inisiyatifine dayalı ve çoğu zaman yazılı bir düzenlemeye sahip olmaksızın yürütülmekteydi. Ayrıca, sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin bu konuda kapsayıcı hükümler geliştirmemiş olması, uygulamanın yaygınlaşmasını daha da sınırlamıştır.

Covid-19 ile Arjantin Hükümeti, 2020 Mart ayında çok katı karantina önlemleri alarak, ülke genelinde zorunlu uzaktan çalışma uygulamasını başlatmıştır. Bu dönemde, özellikle kamu sektöründe ve bazı özel sektör faaliyetlerinde uzaktan çalışmanın hızla yaygınlaştığı gözlemlenmiştir.

INDEC'in 2020 ortasında yayımladığı verilere göre, 2020 yılının ikinci çeyreğinde uzaktan çalışanların oranı %22'ye ulaşmıştır (INDEC, 2021). Bu artış, esasen hizmet sektörü, eğitim ve kamu idaresi alanlarında yoğunlaşmıştır. Özellikle Buenos Aires Metropolitan Bölgesi'nde uzaktan çalışmaya geçenlerin oranı ulusal ortalamanın üzerinde seyretmiştir (ECLAC, 2021).

2021 yılı itibarıyla yapılan saha araştırmaları, uzaktan çalışmanın Covid-19 dönemine göre azalmış olmakla birlikte kalıcılaştığını göstermektedir. Eşitlik ve Büyüme İçin Kamu Politikalarının Uygulanması Merkezi'nin (CIPPEC)⁴⁵ 2022 yılı raporuna göre, Covid-19 sonrası dönemde çalışanların yaklaşık %11'i düzenli veya yarı düzenli biçimde uzaktan çalışmaya devam etmektedir (CIPPEC, 2022). Bu oran, Covid-19 öncesine göre beş kat artış anlamına gelmektedir. Özellikle büyük ölçekli şirketler hibrit modelleri benimserken, kamu kurumları da belirli günlerde uzaktan çalışmayı kalıcı hale getirmiştir.

Arjantin'de uzaktan çalışma, Covid-19 öncesinde marjinal bir pratik iken, Covid-19 ile birlikte ani ve zorunlu bir dönüşüm yaşamış, sonrasında ise yapısal bir özellik kazanmaya başlamıştır. Sayısal veriler, bu dönüşümün sadece geçici bir kriz yönetimi olmadığını, iş gücü piyasasında kalıcı etkiler yarattığını göstermektedir. Ancak, özellikle düşük gelir gruplarındaki dijital eşitsizlikler ve ev ortamının uygun olmayışı gibi nedenlerle, uzaktan

⁴⁵ Detaylı bilgi için bakınız: Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (Eşitlik ve Büyüme İçin Kamu Politikalarının Uygulanması Merkezi), <https://www.cippec.org/home/>

çalışmanın toplumun tüm kesimlerine eşit biçimde yayılmadığı da açıktır. Bu nedenle, Arjantin’de uzaktan çalışma uygulamaları hem dijital altyapı politikalarıyla hem de iş hukuku reformlarıyla birlikte ele alınmalıdır.

2.1.3.Şili

Şili’de uzaktan çalışma, 1 Nisan 2020’de yürürlüğe giren 21.220 sayılı Uzaktan ve Tele Çalışma Kanunu ile yasal bir çerçeveye kavuşturulmuştur⁴⁶. Bu Kanun, Şili İş Kanunu’na (Código del Trabajo) eklemeler yaparak uzaktan çalışmanın tanımını, uygulanma koşullarını ve tarafların hak ve yükümlülüklerini detaylı şekilde düzenlemektedir.

21.220 sayılı Kanun, iki farklı çalışma biçimini tanımlar. Uzaktan çalışma (Trabajo a distancia), çalışanın işverenin tesisleri dışında, örneğin evinde veya başka bir yerde çalışmasıdır. Tele çalışma (Teletrabajo), çalışanın hizmetlerini bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla sunmasıdır. Her iki durumda da çalışanlar, Şili İş Kanunu’nda belirtilen bireysel ve kolektif haklardan faydalanabilmektedir.

Uzaktan veya tele çalışma, iş sözleşmesinin başlangıcında veya sonrasında tarafların anlaşmasına bağlı olarak **yazılı** sözleşme ile düzenlenebilir. Bu anlaşma, çalışma yeri, süresi, çalışma saatleri ve bağlantıyı kesme hakkı gibi hususları içermelidir. Ayrıca, bu sözleşme imzalandıktan sonra 15 iş günü içinde Çalışma Müdürlüğü’ne kaydedilmelidir (Mecer, 2024).

Uzaktan çalışmaya geçiş, işverenin tek taraflı kararıyla değil, tarafların **karşılıklı rızasıyla** gerçekleşmelidir. Taraflar, en az 30 gün önceden yazılı bildirimde bulunarak uzaktan çalışma düzenlemesini sona erdirmeye hakkına sahiptir (Boundless, 2020).

Uzaktan çalışanlar, işverenle anlaşarak **esnek çalışma saatleri** belirleyebilirler. Ancak, çalışanların her 24 saatlik dönemde en az 12 saat kesintisiz dinlenme hakkı vardır. Bu süre zarfında işveren, çalışanla iletişime geçemez veya iş talebinde bulunamaz (Mecer,

⁴⁶ Detaylı bilgi için bakınız:

Uzaktan ve Tele Çalışma Kanunu (Ley 21220), <https://bcn.cl/2dgpw>

2024).

İşverenler, uzaktan çalışanların çalışma ortamının **sağlık ve güvenlik** koşullarına uygun olmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda, işverenler çalışanlara risk değerlendirme araçları sunmalı, gerekli eğitimleri sağlamalı ve koruyucu ekipman temin etmelidir. Ayrıca, işverenler, çalışma ortamındaki riskleri değerlendiren bir "*Tehlike Tanımlama ve Risk Değerlendirme Matrisi*" hazırlamalıdır. Bu matris, uzaktan çalışmanın kendine özgü nitelikleri dikkate alınarak hazırlanmalıdır (Mecer, 2024).

İşverenler, uzaktan çalışmanın gerektirdiği tüm **ekipman**, araç, gereç ve malzemeleri sağlamalıdır. Çalışanların kendi ekipmanlarını kullanmaları durumunda, işveren bakım ve onarım masraflarını karşılamalıdır. Ayrıca, uzaktan çalışmanın getirdiği elektrik, internet gibi ek masraflar da işveren tarafından ödenmelidir.

Uzaktan çalışanlar, işyerinde çalışanlarla aynı **sendikal haklara** sahiptir. İşverenler, çalışanları mevcut sendikalar hakkında bilgilendirmeli ve uzaktan çalışanların sendikal faaliyetlere katılımını engellememelidir.

Uzaktan çalışmada, işverenler çalışanların **kişisel verilerini** korumakla yükümlüdür. Bu kapsamda, işverenler gerekli güvenlik önlemlerini almalı ve çalışanların özel yaşamına saygı göstermelidir. Örneğin, işverenler, çalışanların ev ortamında denetim yapma hakkına sahip değildir. Herhangi bir denetim, çalışanın önceden izni olmadan gerçekleştirilemez (Boundless, 2020).

Şili'de uzaktan çalışma, özellikle Covid-19 döneminde önemli bir artış göstermiştir. Covid-19 öncesinde Şili'de uzaktan çalışma oranı oldukça düşük iken bu dönemde oranlarda belirgin bir artış yaşanmıştır. Örneğin, Şili İstatistik Enstitüsü'nün (INE) verilerine göre, 2020 yılında uzaktan çalışanların oranı %16,2'ye yükselmiştir. Bu artış, özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri, finans ve sigorta gibi sektörlerde daha belirgin olmuştur. Covid-19 sonrası dönemde ise uzaktan çalışma oranlarında azalma gözlemlenmiştir. Ancak, bu oranlar yine de Covid-19 öncesi seviyelerin üzerinde kalmaya devam etmektedir. Bu durum, uzaktan çalışmanın Şili'de kalıcı bir iş modeli haline gelmeye başladığını göstermektedir.

2.2.Uzaktan Çalışmayı Farklı Mevzuatlarda Düzenleyen Ülkeler

2.2.1.Portekiz

Portekiz'de uzaktan çalışma (teletrabalho), 2021 yılında kabul edilen ve 1 Ocak 2022'de yürürlüğe giren 83/2021 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir⁴⁷. Ayrıca, 2023 yılında kabul edilen 13/2023 sayılı Kanun ile bazı hükümler güncellenmiştir. Ancak Portekiz'de uzaktan çalışmayı doğrudan düzenleyen özel bir kanun ya da toplu sözleşme bulunmamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Komisyonu'na sunulan farklı kanun tasarıları üzerindeki parlamento tartışmalarının ardından kabul edilen ve aynı zamanda çalışma yaşamının geleceğine ilişkin Yeşil Kitap'tan da etkilenen bu güncelleme, uzaktan çalışmanın uygulanmasına ilişkin düzenlemelerde Sosyal Uyum Daimi Komitesi'ni görevlendirmiştir.

Portekiz İş Kanunu'na göre uzaktan çalışma, çalışanın işverenin doğrudan gözetimi olmaksızın, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla işini yerine getirmesidir. Bu düzenleme, hem işçi-işveren ilişkilerini hem de serbest çalışanları kapsar.

Uzaktan çalışma, iş sözleşmesinin başlangıcında veya sonrasında tarafların *yazılı* sözleşmesi ile düzenlenebilir. Bu sözleşme, çalışma yeri, süresi, çalışma saatleri, ücret ve ekipman temini gibi hususları içermelidir. Sözleşme, belirli süreli (en fazla 6 ay) veya belirsiz süreli olabilir. Belirsiz süreli sözleşmelerde, taraflar 60 gün önceden yazılı bildirimle sözleşmeyi feshedebilirler.

Uzaktan çalışmaya geçiş, işverenin tek taraflı kararıyla değil tarafların karşılıklı rızasıyla gerçekleşmelidir. Çalışan, işverenin uzaktan çalışma teklifini herhangi bir gerekçe göstermeksizin reddedebilir ve bu reddi nedeniyle cezalandırılmaz. Ancak, belirli

⁴⁷ Detaylı bilgi için bakınız:

Portekiz 83/2021 sayılı İş Kanunu (Lein.º 83/2021) <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/83-2021-175397114>

durumlarda (örneğin, 3 yaşından küçük çocuğu olan çalışanlar) çalışanların uzaktan çalışma taleplerini işverenin reddetmesi, yazılı ve gerekçeli olmalıdır.

Portekiz'de normal **çalışma süresi** haftada 40 saattir. 2021 yılında yürürlüğe giren **"Bağlantıyı Kesme Hakkı"** düzenlemesi ile işverenlerin, çalışanları normal çalışma saatleri dışında (örneğin, akşam 17.00'den sonra) e-posta veya telefonla aramaları yasaklanmıştır. Bu düzenleme, 10'dan fazla çalışanı olan işyerleri için geçerlidir ve ihlaller durumunda 10.000 €'ya (2023 yılı için) kadar para cezası öngörülmektedir.

Uzaktan çalışanlar, işyerinde çalışanlarla aynı **iş sağlığı ve güvenliği** haklarına sahiptir. İşverenler, uzaktan çalışanların çalışma ortamının güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca, işverenler, çalışanların gizliliğini korumalı ve çalışma saatleri dışında çalışanlarla iletişime geçmemelidir.

İşverenler, uzaktan çalışmanın gerektirdiği tüm araç, gereç ve malzemeleri sağlamalıdır. Burada esas alınan durum tarafların anlaşmasıdır. Çalışanların kendi **ekipmanlarını** kullanmaları durumunda, işveren bu ekipmanların bakım ve onarım masraflarını karşılamalıdır. Ayrıca, uzaktan çalışmanın getirdiği elektrik, internet gibi ek masraflar da işveren tarafından ödenmelidir.

Uzaktan çalışanlar, işyerinde çalışanlarla aynı **sendikal haklara** sahiptir. İşverenler, çalışanları mevcut sendikalar hakkında bilgilendirmeli ve uzaktan çalışanların sendikal faaliyetlere katılımını engellememelidir. Bununla birlikte, uzaktan çalışanların sendika temsilcileri ile görüşmeleri için yasal düzenlemelere uyum sağlamalıdır.

2.2.2.Letonya

Letonya'da uzaktan çalışmayı doğrudan düzenleyen bir kanun bulunmamaktadır. Çalışma yaşamını düzenleyen birçok kanun içinde uzaktan çalışmaya da yer verilmiştir. Letonya'da uzaktan çalışma, özellikle Covid-19 sonrasında yasal düzenlemelerle ele alınmıştır. Ancak birçok konu taraflar arasında düzenlenecek olan uzaktan çalışma

sözleşmesine bırakılmıştır (LDDK, 2024)⁴⁸.

Uzaktan çalışmanın uygulanabilmesi için işveren ve çalışan arasında **yazılı** bir sözleşme yapılması gerekmektedir. Bu sözleşme, iş sözleşmesinin bir parçası olarak veya ek bir protokol şeklinde de düzenlenebilir. Uzaktan çalışma, tarafların karşılıklı rızasıyla gerçekleştirilebilir. Hiçbir taraf, diğerinin onayı olmadan uzaktan çalışmayı dayatamaz.

27 Mayıs 2021 tarihinde İş Kanunu'nun (Darba likums) 76. maddesinde yapılan bir değişiklik ile uzaktan çalışma kavramı olarak ifade edilmiş, ancak tanımı yapılmamıştır (md.4). İş Kanunu gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da (Darba aizsardzības likums) uzaktan çalışma ele alınmış fakat detaylı düzenlemelere yer verilmemiştir.

Letonya'da düzenlenen Ulusal rapora göre, iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, uzaktan çalışmadan doğan **masrafların** (örneğin, elektrik, internet) işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Ancak, taraflar arasında farklı bir anlaşma yapılabilir. Anlaşma olmaması durumunda, bu masraflar genel prensiplere göre işveren tarafından karşılanmalıdır. Aynı ilke **iş ekipmanlarının** temininde de geçerlidir. İşverenler, uzaktan çalışmanın gerektirdiği ekipman ve araçları sağlamakla yükümlüdür (Urbane, vd., 2021:61-62).

Letonya'da günlük çalışma süresi en fazla 8 saat, haftalık çalışma süresi ise en fazla 40 saattir. Çalışanlar, her 24 saatlik çalışmada en az 12 saat kesintisiz dinlenme hakkına sahiptir. Her 7 günlük periyotta, çalışanlara en az 42 saat kesintisiz dinlenme süresi tanınmalıdır. İş Kanunu ile yapılan bu düzenlemeler uzaktan çalışanlar için de geçerli olmaktadır.

Letonya mevzuatında bağlantıyı kesme hakkına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin hükümler, çalışanların iş dışında dinlenme hakkını dolaylı olarak korumaktadır.

İşverenler, uzaktan çalışma ortamının güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Ancak, çalışanların özel yaşamının gizliliği nedeniyle, işverenler ev ortamında fiziksel denetim

⁴⁸ Detaylı bilgi için bakınız:

Letonya İş Kanunu,

https://www.vvc.gov.lv/en/laws-and-regulations-republic-latvia-english/darba-likums-ar-grozijumiem-lidz-27102022?utm_source=chatgpt.com&utm_source=https%3A%2F%2Fchatgpt.com%2F

yapamazlar. Bu nedenle, risk değerlendirmesi, çalışanların beyanları ve işverenin sağladığı rehberlik doğrultusunda gerçekleştirilir. Çalışanlar, *iş sağlığı ve güvenliği* önlemlerinin uygulanmasında işverenle işbirliği yapmakla yükümlüdür.

Letonya İş Kanunu, tüm çalışanların *sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını* güvence altına alır. Uzaktan çalışanlar da bu haklardan tam olarak yararlanabilirler.

2.2.3.İtalya

İtalya'da uzaktan çalışma, esneklik ve sonuç odaklılığını temel alan bir yönetim anlayışı olarak 'akıllı çalışma' (smart working) kavramı ile ifade edilmektedir. İtalya, uzaktan çalışmanın farklı biçimlerini düzenleyen kendine özgü bir yasal çerçeveye sahiptir. Çerçeve Anlaşma'ya uyum amacıyla 21 kurum ve İtalyan işçi sendika konfederasyonları arasında ulusal bir sözleşme imzalanmıştır. Ayrıca hem bireysel hem toplu sözleşmelerle uzaktan çalışmaya yönelik düzenlemelerin yapılacağı ifade edilmiştir. İtalya'da uzaktan çalışma düzenlemelerinin temelini 81/2017 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname şekillendirmektedir⁴⁹. Akıllı çalışmaya yönelik olarak toplu sözleşmelerle ilgili genel çerçeveyi belirleyen Ulusal Protokol yayınlanmıştır⁵⁰.

İtalyan Hükümeti 81/2017 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile işin zaman ve mekan kısıtlamaları olmaksızın, kısmen işverenin işyerinde, kısmen de uzaktan yürütülebileceğini düzenlemektedir. Uzaktan çalışmada teknolojik araçların kullanımı ile çalışanın esnekliğinin ve özerkliğinin artırılması hedeflenmiştir. Uzaktan çalışma ilişkisinin *yazılı* olarak kurulması ve kullanılacak araçlar ile teknolojik ekipmanların temini, işverenin yönetim hakkı, dinlenme süreleri, bağlantıyı kesme önlemleri gibi konuları düzenlemesi gerekmektedir (md.19-21). Ayrıca yazılı bir sözleşme dışında,

⁴⁹ Detaylı bilgi için bakınız:

Decreto legge n. 81/2017 (<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017;81~art18>)

⁵⁰ Detaylı bilgi için bakınız:

Protocollo Nazionale Sul Lavoro Agile Nel Settore Privato, 7Dicembre 2021, (<https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/protocollo-nazionale-sul-lavoro-agile-nel-settore-privato#:~:text=%E2%80%8BII%207%20dicembre%202021,modalit%C3%A0%20agile%22%20nel%20settore%20privato.>)

işverenin iş güvenliği temsilcilerine yılda en az bir kez iş ilişkisinin özel yürütülme şekliyle ilgili olarak genel ve özel riskleri belirten yazılı bir bilgi belgesi sunması beklenmektedir.

İtalya'da akıllı çalışma hem kamu hem de özel sektörde tercih edilmektedir. Bu model, hem şirketler hem de çalışanlar için verimlilik artışı, devamsızlıkta azalma ve fiziksel alan maliyetlerinde düşüş gibi önemli faydalar sağlamaktadır (Toffoletto de Luca Tamajo, 2025).

Kararname kapsamında uzaktan çalışma ilişkisinin tarafların karşılıklı rızasına dayanması gerektiği, tarafların birbirini uzaktan çalışmaya zorlamaması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak, 14 yaşından küçük çocuğu olan veya ciddi sağlık sorunları olan çalışanlar, işverenin onayı olmaksızın uzaktan çalışmayı seçebilmektedir.

İlgili Kararnameye göre, bireysel iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe işveren uzaktan çalışanlar için ***iş ekipmanlarını*** sağlamakla yükümlü tutulmamıştır. Ayrıca işveren, uzaktan çalışan tarafından temin edilen malzemelerin masraflarını da geri ödemek zorunda değildir.

İşveren, ***iş sağlığı ve güvenliği*** açısından uygun çalışma koşullarını sağlamaktan sorumludur ve bu konularda uzaktan çalışana bilgi vermelidir. Özellikle iş ekipmanlarına yönelik önlemler almalı, bilgisayar kullanımı ve elektrik kablolarıyla ilgili riskler hakkında uzaktan çalışanı bilgilendirmelidir. Uzaktan çalışanlar Protokol çerçevesinde iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı korunma hakkına sahiptir. Ayrıca işverenler, uzaktan çalışmaya yönelik düzenlemelerini ve çalışma ile ilgili değişiklikleri Çalışma Bakanlığı'na elektronik olarak bildirmek zorundadır.

Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin devam etmesi, işverenin sorumluluk alanının ofis dışına, yani çalışanın ev ortamına kadar genişlediğini göstermektedir. Bu durum, geleneksel iş güvenliği denetim ve uygulama modellerini zorlamakta, işverenlerin ev ortamındaki ergonomi, psikososyal riskler (izolasyon, tükenmişlik) ve siber güvenlik gibi yeni risk alanlarını dikkate almasını gerektirmektedir. Bu, yasal çerçevenin sadece fiziksel çalışma ortamını değil, aynı zamanda dijital ve psikolojik çalışma ortamını da kapsayacak şekilde evrilmesi gerektiğini ortaya

koymaktadır.

İtalya'da **bağlantıyı kesme hakkı**, akıllı çalışma kapsamında açıkça sağlanmıştır. Kararname'nin 19. maddesine göre bireysel akıllı çalışma anlaşması, çalışanın dinlenme sürelerini ve teknolojik çalışma araçlarından bağlantıyı kesmesini sağlayacak teknik ve organizasyonel önlemleri içermelidir. Şirket politikaları, uygulama kodları ve Ulusal Toplu İş Sözleşmeleri (NCBA'lar) bu hakka ilişkin özel hükümler içerebilir. Örneğin, kredi sektörü çalışanları için Ulusal Toplu İş Sözleşmesi, şirket ekipmanının kullanımının çalışma performansı kurallarına uygun olmasını, günlük ve haftalık dinlenme sürelerini garanti etmesini ve çalışma saatleri dışında şirket bilgi sistemine erişim zorunluluğu olmamasını sağlar. Çalışanlar, şirket iletişimlerini almaktan kaçınmak için bağlantı cihazlarını kapatabilirler.

Bağlantıyı kesme hakkının yasal olarak uzaktan çalışma anlaşmalarına dahil edilmesi, İtalya'nın uzaktan çalışmanın getirdiği "hiper-bağlantı" risklerini (stres, tükenmişlik, teknoloji bağımlılığı) aktif olarak ele alma çabasını göstermektedir. Bu, sadece yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda çalışan refahını ve iş-yaşam dengesini koruma yönünde atılan stratejik bir adımdır.

2.2.4.Polonya

Dijitalleşme ve Covid-19, birçok ülkede olduğu gibi Polonya'da da uzaktan çalışmanın hukuki ve sosyal yapısını yeniden şekillendirmiştir. 2023 yılı itibariyle Polonya'da uzaktan çalışma, geçici düzenlemelerin ötesine geçerek kalıcı bir biçimde İş Kanunu'na uyumlu hale getirilmiştir. Bu dönüşüm, bireysel iş ilişkilerinden toplu sözleşmelere, iş sağlığı ve güvenliğinden veri korumaya kadar birçok alanda hukuki yeniden yapılanmayı zorunlu kılmıştır.

Polonya'da uzaktan çalışmanın yasal temelleri ilk olarak Covid-19 döneminde çıkarılan geçici düzenlemelerle atılmıştır. Ancak 7 Nisan 2023 tarihi itibariyle uzaktan çalışma,

Polonya İş Kanunu'na (Kodeks Pracy) kalıcı olarak dahil edilmiştir⁵¹. Söz konusu düzenlemeler, 1 Aralık 2022 tarihli Kanun değişikliği ile getirilmiş ve 2023'te yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda İş Kanunu'nun 67. maddesi uzaktan çalışmanın tanımını, uygulanma koşullarını, tarafların yükümlülüklerini ve denetim mekanizmalarını düzenlemektedir.

Uzaktan çalışma, işçinin işverenin işyerinden farklı bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanarak çalışmasını ifade etmektedir. Mevzuat, uzaktan çalışmanın hem tam zamanlı hem de kısmi biçimde uygulanmasına olanak tanımaktadır. Bu bağlamda uzaktan çalışmanın yasal bir statüye kavuşması, işçinin hak ve yükümlülüklerinin korunması açısından önemli bir ilerleme olarak değerlendirilmelidir.

Polonya İş Kanunu, uzaktan çalışmanın uygulanmasına yönelik çeşitli sözleşme biçimleri öngörmektedir. Bunlar arasında işveren ile sendikalar arasında yapılan toplu sözleşmeler, iç yönetmelikler (regulamin), bireysel iş sözleşmesine ek protokoller ve olağanüstü durumlarda işverenin tek taraflı kararı yer almaktadır.

Özellikle bireysel iş sözleşmeleri, tarafların uzaktan çalışmanın kapsamını, süresini, iletişim yöntemlerini ve performans takibini netleştirmelerine olanak sağlamaktadır. Sözleşmelerde açıkça tanımlanması gereken konular arasında çalışma saatleri, işverenin sağladığı ekipman, veri güvenliği, sağlık ve güvenlik hükümleri ile uzaktan çalışmanın sona erdirilme koşulları bulunmaktadır.

Uzaktan çalışanların ***iş sağlığı ve güvenliği***, İş Kanunu'nun ilgili maddeleri kapsamında özel olarak düzenlenmiştir. İşveren, uzaktan çalışmaya geçmeden önce işin niteliğine uygun olarak risk analizi hazırlamakla yükümlüdür. Bu analiz, çalışan tarafından onaylanmalı ve yazılı beyanla kayıt altına alınmalıdır. Risk değerlendirmesi, çalışanın ev ortamında ergonomik düzen, yangın güvenliği, elektrik tesisatı gibi kriterleri kapsamalıdır.

Ayrıca işveren, uzaktan çalışanlara işe başlangıçta ve periyodik olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle yükümlüdür. Bu eğitimler dijital yollarla, çevrimiçi

⁵¹ Detaylı bilgi için bakınız:
Polonya İş Kanunu,
<https://www.gov.pl/web/family/remote-work?utm>

olarak da gerçekleştirilebilmektedir. İşverenler, çalışanların güvenli bir ortamda çalışmasını temin etmek için çalışma araçlarının uygunluğunu sağlamakla yükümlüdür. Bu noktada Polonya merkezli Usem.com gibi bazı dijital platformlar, uzaktan çalışanlar için standart sözleşmeler ve güvenli ödeme sistemleri sunarak iş sağlığı ve güvenliğine dolaylı katkı sağlamaktadır.

Polonya’da, uzaktan çalışmanın günlük ve haftalık çalışma süreleri bakımından geleneksel iş ilişkilerinden farkı bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun çalışma sürelerine ilişkin genel hükümleri, uzaktan çalışanlar için de geçerlidir. Ancak işverenin, çalışanın fiili çalışma süresini nasıl takip edeceği konusunda taraflar arasında anlaşmaya varması gerekmektedir.

Çalışma süresinin dijital araçlarla (örneğin zaman takip yazılımları, çevrimiçi oturum kayıtları) izlenmesi yaygındır. Ayrıca işveren, çalışanla günlük ya da haftalık raporlama esasına dayalı sistemler kurarak işin kontrolünü sağlayabilir. Buradaki temel ilke, işçinin mahremiyet hakkı ile işverenin yönetim hakkı arasında denge kurulmasıdır.

Polonya İş Kanunu, işverenin uzaktan çalışanı denetleme hakkını açıkça tanımaktadır. Denetim; işin yapılış şekli, kullanılan araçlar, iş sağlığı ve güvenliği ile kişisel veri korumasına ilişkin olabilir. Ancak bu denetim, çalışanın özel yaşamına müdahale etmeyecek şekilde ve önceden mutabık kalınan saatlerde yapılmalıdır.

Uzaktan çalışma sırasında yaşanan iş kazaları da İş Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. İşverenin kazayı araştırma yükümlülüğü devam ederken Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS) kazanın iş kazası olup olmadığına karar verir. Bu durumlarda ev ortamında iş kazası tespiti yapılabilir ve çalışan, iş kazasına bağlı sosyal sigorta haklarından faydalanabilir.

Polonya mevzuatında Fransa’daki gibi açıkça tanımlanmış bir **bağlantıyı kesme hakkı** (right to disconnect) bulunmamaktadır. Ancak birçok şirket iç yönetmeliklerinde, çalışanın mesai dışı saatlerde çevrimdışı kalma hakkını düzenlemektedir. Bu bağlamda, sendikalar ve çalışan temsilcilikleri ile yapılan anlaşmalar belirleyici olmaktadır.

Özellikle büyük ölçekli teknoloji firmalarında, çalışanların dijital tükenmişlikten korunması adına bu tür politikalar geliştirilmektedir.

Uzaktan çalışmaya geçiş kural olarak tarafların karşılıklı rızasına dayanır. Çalışan uzaktan çalışmayı kabul etmeye zorlanamaz. Ancak kanun, olağanüstü durumlarda (epidemi, doğal afet gibi) işverene tek taraflı olarak uzaktan çalışmayı başlatma yetkisi tanımaktadır (Czaplicki ve Adamski, 2022) .

Polonya’da özel olarak dijital göçebeler için tanımlanmış bir vize türü henüz bulunmamaktadır. Bu durum, uzaktan çalışan yabancıların hukuki statüsünü ve sosyal güvenlik erişimini sınırlandırmaktadır. Yargı hakkı açısından uzaktan çalışanlar, iş hukuku kapsamında yargı yollarına başvurabilirler. Mahkemeye başvurma, işten çıkarma, iş kazası veya sözleşme ihlalleri gibi konularda aynen işyerinden çalışan işçiler gibi işlemektedir (Dorociak, 2025).

Polonya’da uzaktan çalışma, 2023 itibariyle hukuki bir zemine oturmuş ve iş hukukunun temel prensipleriyle bütünleşmiştir. İşçi haklarının korunması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, çalışma sürelerinin denetlenmesi ve gönüllülük ilkesinin korunması bu düzenlemenin temel taşlarını oluşturmaktadır. Dijitalleşmenin hız kazandığı bu dönemde Polonya’nın mevzuatı, AB normlarıyla uyumlu bir şekilde gelişmektedir. Ancak bağlantıyı kesme hakkı ve dijital göçebe statüsüne yönelik yasal boşluklar, ilerleyen dönemde daha kapsamlı reformlara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda Polonya deneyimi, sosyal hukuk disiplini açısından dikkate değer bir örnek sunmaktadır (Kowal ve Landowska, 2025).

2.3.Uzaktan Çalışmayı Toplu Pazarlık İle Düzenleyen Ülkeler

2.3.1.Danimarka

Danimarka’da uzaktan çalışmayı doğrudan düzenleyen bir kanun bulunmamaktadır. Çalışma yaşamını düzenleyen genel hükümler Çalışma Ortamı Kanunu’nda (Arbejdsmiljøloven) yer almaktadır. Yapılan düzenleme ile ilgili Kanun’un evden çalışanlara da uygulanacağı ifade edilmiştir (md.4). Bu nedenle çalışanın kendi evindeki

Çalışma koşullarının, sağlık ve güvenlik ile ilgili düzenlemelerinin Kanun'a uygun olması gerekmektedir.

Uzaktan alışma ile ilgili özel bir kanun bulunmadığı için iş sağlığı ve güvenliği, kişisel verilerin korunması, örgütlenme, iş-yaşam dengesi gibi konularda uzaktan çalışanların işyerinde çalışanlarla eşit haklara sahip olduğu çalışma yaşamına yönelik farklı mevzuatlarda ele alınmaktadır (Eurofound, 2022:33). Örneğin, işverenler uzaktan çalışanlara yönelik yönergeler oluşturmak ve veri güvenliğine yönelik önlemler almakla yükümlü tutulmaktadır. İşyerinde alışanlar ile uzaktan çalışanlar arasında ayırım yapılmaması verilerin korunmasına ilişkin mevzuatta ele alınmaktadır (By vd., n.d.:5).

Danimarka'da çalışma yaşamına yönelik düzenlemeler merkezi bir kanunundan ziyade, sosyal taraflar arasındaki toplu iş sözleşmeleri ile şekillendiği için uzaktan çalışma da bu esnek ve sözleşmeye dayalı yapının bir ürünü olarak düzenlenmektedir. Bu nedenle uzaktan çalışmanın yasal zemini, AB normlarına paralel olarak, sosyal diyalog mekanizmaları üzerinden geliştirilmektedir. Uzaktan çalışmaya ilişkin temel düzenlemeler ereve Anlaşma kapsamında şekillenmektedir. ereve Anlaşmanın doğrudan bağlayıcı bir niteliği olmamakla birlikte, işveren ve çalışan arasındaki bireysel ve toplu iş sözleşmelerine rehberlik eden yasal bir ereve sunmaktadır (Eurofound, 2007).

Danimarka'da uzaktan çalışma, iş sözleşmesi kurulurken tercih edilebileceği gibi iş ilişkisi devam ederken gönüllülük esasına dayalı olarak sonradan da tercih edilebilmektedir. Uzaktan alışanlar ile işyerinde çalışanlar arasında ayırım yapılmadığı için uzaktan çalışma sözleşmelerinde de tarafların kimlik bilgileri, çalışma saatleri, ücret gibi temel hükümler yer almaktadır. Ayrıca uzaktan çalışmanın yapılacağı yerlerin de **yazılı** olarak sözleşmede yer alması talep edilmektedir (By vd., n.d.:4-5).

Uzaktan çalışmaya geçiş süreci, Danimarka'da çoğunlukla karşılıklı anlaşma esasına dayanmakta olup, işveren ve çalışanın uzlaşmasıyla uzaktan çalışma koşulları belirlenmektedir. Bu nedenle, uzaktan çalışmanın iş sözleşmesinde açıkça belirtilmesi ve temel hakların (alışma süresi, ücret, gizlilik, veri koruması vb.) nasıl korunacağının ifade edilmesi gerekmektedir (Andersen ve Hjalager, 2022).

Danimarka’da devlet norm koyucu bir aktör olmaktan ziyade, kolaylaştırıcı ve rehberlik eden bir rol üstlenmektedir. Danimarka Çalışma Denetim Kurumu (Arbejdstilsynet), uzaktan çalışmaya ilişkin rehber dokümanlar ve dijital kaynaklar sağlayarak hem işverenlerin hem de çalışanların mevzuata uygun bir biçimde hareket etmelerini teşvik etmektedir. Ayrıca Danimarka Veri Koruma Kurumu (Datatilsynet), uzaktan çalışmada kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel düzenlemelerle bu süreci desteklemektedir.

Toplu sözleşmelerin uzaktan çalışmayı kapsayan hükümleri arasında çalışma süreleri ve bu sürelerin kayıt altına alınması, risk değerlendirmeleri, tarafların maliyetlerinin kapsamı, eğitim ve kariyer imkanları ile örgütlenme haklarına ilişkin düzenlemeler de bulunmaktadır (Eurofound, 2022:41).

Toplu sözleşmelere göre uzaktan çalışmaya geçiş esas olarak gönüllülük ilkesine dayanmaktadır. Hem işverenin hem de çalışanın rızası olmadan uzaktan çalışmaya geçiş mümkün değildir. Örneğin, 2018 yılında imzalanan OK18 Statens Overenskomst for Akademikere adlı toplu iş sözleşmesinde, uzaktan çalışmanın yalnızca tarafların karşılıklı onayı ile mümkün olduğu, hiçbir tarafın bu çalışma biçimini tek taraflı olarak dayatamayacağı ya da reddetme kararına karşı iş güvencesi ihlaline neden olacak yaptırımlar öngöremeyeceği ifade edilmiştir.

Uzaktan çalışanların çalışma saatleri genel çalışma saatlerine tabidir. Danimarka toplu sözleşmeleri, genellikle haftalık 37 saatlik çalışma süresini esas almaktadır. Ancak uzaktan çalışmada esneklik tanınmakta, “kendi zamanını yönetme” hakkı belirli sınırlar içinde çalışana bırakılmaktadır. Bununla birlikte, mesai dışında çalışma (after-hours work) açık biçimde sınırlandırılmıştır. HK Privat – IT Agreement (HK/Privat, 2020) toplu iş sözleşmesi, fazla mesai yapılması durumunda işçinin onayı ve kayıt altına alma yükümlülüğü bulunduğunu belirtmektedir. Ayrıca, dijital araçların kullanımına sınırlamalar getirilerek bağlantıyı kesme hakkı tanınmaktadır. Çalışanın bu hakkı yazılımlar aracılığıyla dijital olarak sağlanmaktadır.

Covid-19 sonrası yapılan sözleşmelerde, işçilerin sürekli çevrimiçi olma baskısından korunması amacıyla “dijital mola hakkı” kapsamında **bağlantıyı kesme hakkı** düzenlenmiştir. Özellikle HK/Privat ile yapılan toplu sözleşmelerde, çalışanın belirli saatler dışında gelen e-posta ve mesajlara yanıt vermeme hakkı açıkça tanınmıştır (HK

Privat, 2020) .

Danimarka toplu iş sözleşmeleri, uzaktan çalışmanın da **iş sağlığı ve güvenliği** mevzuatına tabi olduğunu vurgulamaktadır. Uzaktan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koşulları Çalışma Ortamı Kanunu'nda yer alan hükümler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, Çerçeve Anlaşma ve toplu iş sözleşmesi hükümleri ile düzenlenmektedir. Ayrıca işyeri dışındaki çalışmalar için risklerin önlenmesi ve bu konuda uzaktan çalışanla işbirliği içinde hareket edilmesi işverenin genel yükümlülükleri arasında sayılmaktadır (By vd., n.d.:5; Eurofound, 2022:40). İşveren, çalışanın evdeki çalışma alanının sağlık ve güvenlik açısından uygunluğunu sağlamakla yükümlüdür. Overenskomst mellem KL og FOA adlı belediye sektörü sözleşmesinde, işverenin uzaktan çalışmanın yapılacağı ortam hakkında rehberlik sağlama ve gerekiyorsa teknik donanım temin etme yükümlülüğü açıkça belirtilmiştir.

Toplu iş sözleşmeleri, uzaktan çalışmaya ilişkin oluşabilecek **ilave maliyetlerin** işveren tarafından karşılanması gerektiğini hükme bağlamaktadır. Bu kapsamda internet bağlantısı, ofis sandalyesi, bilgisayar donanımı ve ergonomik ekipmanların işveren tarafından sağlanması öngörülmektedir. DJØF Agreement 2021, çalışanın evdeki çalışma alanı için aylık sabit bir destek ödenmesini içeren hükümler barındırmaktadır.

Danimarka'da **örgütlenme özgürlüğü** anayasal düzeyde korunmaktadır. Uzaktan çalışan işçilerin sendikalara katılımı ve sendikal faaliyetlere erişimi, fiziksel mekandan bağımsız olarak güvence altındadır. Toplu sözleşmelerde, sendikaların dijital platformlar aracılığıyla çalışanlarla temas kurabilmesi açıkça tanınmıştır. Örneğin, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri örnek olarak gösterilen KL-FOA toplu iş sözleşmesi, uzaktan çalışan üyelerle çevrim içi toplantı yapılmasını sendikal faaliyet kapsamına dahil etmektedir. Yapılan toplantıların sadece çalışma ile ilgili değil, iş güvenliği eğitimleri, diğer mesleki eğitimler, kişisel gelişim seminerleri, motivasyon toplantıları şeklinde yapılmasını ele almıştır.

Toplu iş sözleşmeleri, işverenin uzaktan çalışmayı izleme yetkisini sınırlandırmakta ve çalışanların özel hayatına saygı ilkesini ön plana çıkarmaktadır. İşverenin dijital denetim yapabilmesi için çalışanın açık rızası gerekmektedir. HK/Privat ile yapılan toplu sözleşmede, sadece işin niteliğini denetlemeye yönelik izleme yapılabileceği, bu verilerin

başka amaçla kullanılamayacağı açıkça belirtilmektedir. Özellikle Covid-19 döneminde evden çalışmanın yaygınlık kazanmasıyla Çalışma Ortamı Kanunu kapsamındaki denetim ve rehberlik faaliyetleri de dijitalleşmiş çalışma ortamlarına uyarlanmıştır (Bredgaard ve Hansen, 2021).

Danimarka'da uzaktan çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmeleri, bireysel hakların korunması ile işverenin düzenleme yetkisi arasında hassas bir denge gözetmektedir. Gönüllülük, iş güvenliği, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, giderlerin karşılanması ve örgütlenme haklarının dijital alanda da sürdürülmesi, bu sözleşmelerin temel unsurları arasında yer almaktadır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi Danimarka'da da uzaktan çalışma bilişim ve teknoloji, dijital pazarlama ve içerik üretimi, danışmanlık ve finans, eğitim, tercümanlık, müşteri hizmetleri gibi alanlarda görülmektedir. Beyaz yakalı çalışanların çoğunlukla bu sektörlerde olması, uzaktan çalışmanın bu alanlarda tercih edilmesine neden olmaktadır (Eurofound, 2022:41).

Danimarka İstatistik Ofisi'nin 2023 verilerine göre, Danimarka'daki çalışanların yaklaşık %30'u haftada en az bir gün uzaktan çalışmaktadır. Covid-19 öncesinde bu oran %15 civarındayken, Covid-19 ile uzaktan çalışanların oranı %40'a kadar yükselmiştir. 2023 itibarıyla, özellikle genç iş gücü (18- 24 yaş) arasında uzaktan çalışma oranı %50'yi aşmaktadır. Bu durum, uzaktan çalışma uygulamalarının toplumda yaygınlaşması ve kabul görmesiyle doğrudan ilişkilidir (İstatistik Danimarka, n.d.)

Danimarka'daki birçok şirket, uzaktan çalışma uygulamalarını başarılı bir şekilde hayata geçirmiştir. Örneğin, çalışanların kendi çalışma ortamlarını seçmelerine olanak tanıyarak motivasyon ve verimlilik artışı sağlayan yazılım firması Trifork; düzenli olarak çevrimiçi etkinlikler düzenleyerek sosyal etkileşimi artırmayı hedefleyen Maersk; mobil cihazların uzaktan yönetilmesini ve verilerin korunmasını sağlayan Nielcoit uzaktan çalışmayı teşvik eden politikalar benimseyerek, çalışanların işlerini esnek bir şekilde yürütmelerine ve çalışan memnuniyetine olanak tanımaktadır.

Danimarka toplumunda uzaktan çalışmaya yaklaşım genellikle olumludur. Çalışanlar, esnek çalışma saatlerinin sağladığı yaşam kalitesi artışını vurgularken, işverenler ise bu

modelin verimliliği artırdığını belirtmektedir. Çalışanlar, işlerinin yanı sıra kişisel hayatlarına daha fazla zaman ayırabilme fırsatı bulmakta, bu da genel yaşam memnuniyetini artırmaktadır. Uzaktan çalışmanın sağladığı esneklik, çalışanların hem iş hem de kişisel yaşamlarını daha iyi yönetmelerine olanak tanımaktadır.

Yüksek yaşam maliyetine, olumsuz hava koşullarına ve pahalı internete rağmen internet kalitesi, e-altyapı, e-devlet ve sağlık hizmetleri alanlarında gelişmektedir ve bu da Danimarka'yı uzaktan çalışma için tercih edilen bir yer haline getirmektedir. Özellikle internet kalitesinin yüksek olması ve sağlık hizmetlerine kolayca ulaşılabilmesi Danimarka'nın uzaktan çalışanlar için ilk sırada yer almasını sağlamaktadır. Danimarka'nın uzaktan çalışma uygulamaları, diğer birçok ülkeye göre daha esnek, çalışan odaklı ve yasal düzenlemelerle desteklenmiş bir yapıya sahiptir.

2.3.2.İsveç

İsveç'te uzaktan çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler, genel anlamda çalışma ilişkilerini düzenleyen temel iş hukuku mevzuatı çerçevesinde ele alınmakta olup, uzaktan çalışmaya özgü özel bir kanun bulunmamaktadır. Bununla birlikte, İsveç İstihdamı Koruma Kanunu (Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS)⁵² ve Çalışma Ortamı Kanunu (Arbetsmiljölagen, AML)⁵³ başta olmak üzere, çeşitli mevzuat ve toplu iş sözleşmeleri uzaktan çalışmanın uygulanmasına hukuki zemin sağlamaktadır. İsveç İstihdamı Koruma Kanunu, iş güvencesi ve iş sözleşmelerinin kurulması, sona erdirilmesi gibi temel ilkeleri düzenlemekle birlikte, çalışma yerinin belirlenmesine ilişkin açık bir hüküm içermemektedir. Bu nedenle uzaktan çalışmanın uygulanması işveren ile çalışan arasındaki bireysel sözleşmeye ya da toplu iş sözleşmelerine dayalı olarak belirlenmektedir. Çalışma biçiminin değiştirilmesi, örneğin geleneksel işyerinden

⁵²Detaylı bilgi için bakınız:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/

⁵³ Detaylı bilgi için bakınız:

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/

uzaktan çalışmaya geçiş, genellikle tarafların onayına bağlıdır.

Çalışma Ortamı Kanunu, alışanların **sağlıklı ve güvenli** bir çalışma ortamına sahip olmasını güvence altına almaktadır. İlgili Kanun kapsamında, işverenlerin çalışanların uzaktan çalıştıkları yerlerde de iş sağlığı ve güvenliği risklerini değerlendirme yükümlülüğü bulunmaktadır. İş Teftiş Kurumu'nun (Arbetsmiljverket) yayınladığı rehberler, evden çalışmanın iş ortamı kapsamında değerlendirilmesini desteklemektedir (Arbetsmiljverket, 2020). Yasal düzenlemelerin temeli Avrupa Sosyal şartı ve ereve Anlaşmaya dayanmaktadır. Hem uluslararası hem de ulusal düzenlemeler ile uzaktan çalışmanın gönüllülük esasına dayandığı, işverenin bilgi sağlama yükümlülüğü ve eşit işlem ilkesi kabul edilmektedir (ETUC, 2002).

İsveç, Covid-19 öncesinde de esnek ve diğital çalışma kültürüne sahip bir ülkedir. Covid-19 ile uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, uygulamada yeni düzenlemeleri beraberinde getirmiştir. Hükümet ve sendikalar arasında yapılan müzakereler sonucunda, özellikle kamu sektöründe uzaktan çalışmaya yönelik rehber ilkeler geliştirilmiştir (Regeringskansliet, 2021).

Covid-19 sonrası dönemde ise birçok işyeri kalıcı olarak hibrit çalışma modeline geçmiş ve işverenler, uzaktan çalışmayı iş sözleşmelerine açıkça dahil etmeye başlamıştır. Bu erevede, İsveç Kamu İşverenleri Ajansı (Arbetsgivarverket) tarafından yayınlanan yönergelerde, işverenin uzaktan çalışmayı kabul edip etmeme konusunda takdir yetkisine sahip olduğu, ancak bu hakkın ayrımcılık yaratmayacak şekilde kullanılması gerektiği vurgulanmıştır. Bu düzenlemeler özel sektör çalışanları için de örnek olarak kabul edilmektedir (Arbetsgivarverket, 2021).

İsveç'te uzaktan çalışmaya yönelik birçok düzenleme, işveren ile sendikalar arasında yapılan toplu iş sözleşmeleri ile şekillenmektedir. Özellikle uzaktan çalışmanın kapsamı, süreleri, **ekipman temini** ve iş sağlığı gibi konular bu sözleşmelerle ayrıntılı biçimde düzenlenmektedir. Toplu iş sözleşmeleri ile uzaktan çalışmanın uygulanmasında sektörel ve kurumsal farklılıklar dikkate alınmakta, böylece tek tip değil, esnek modeller geliştirilebilmektedir. Bu durum, İsveç'in çalışma yaşamındaki özerk yapısının ve sosyal taraflar arasındaki güvene dayalı ilişki kültürünün bir yansımasıdır (Kjellberg, 2019).

İsveç'te uzaktan çalışma, yasal bir hak olmaktan ziyade, işveren ve çalışan arasındaki anlaşmaya dayalı olarak uygulanmaktadır. Bu nedenle uzaktan çalışma, işveren ve çalışanın karşılıklı rızasına dayanmaktadır. Taraflardan herhangi birinin uzaktan çalışmayı reddetmesi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için geçerli bir sebep oluşturmaz. Örneğin, İsveç Finans Sektörü İşverenleri Derneği (BAO) ile Finans Sektörü Sendikası (Finansförbundet) arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde, uzaktan çalışmanın düzenli olarak ve haftada en az bir gün evden veya tarafların üzerinde anlaştığı başka bir yerden yapılabileceği belirtilmiştir⁵⁴.

İsveç'te standart **çalışma süresi** haftalık 40 saattir. Uzaktan çalışanlar da bu süreye tabidir. Beş saatlik kesintisiz çalışmadan sonra ara dinlenmesi zorunludur. Fazla mesai, toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen oranlarda ücretlendirilir. BAO ve Finansförbundet arasındaki sözleşmede, fazla mesai ve ek çalışma saatleri detaylı olarak düzenlenmiştir, ancak sözleşmede yer alan hükümler geleneksel işyerlerinde çalışanların çalışma süreleri ile paraleldir.

İşverenler, **iş sağlığı ve güvenliği** hükümleri kapsamında uzaktan çalışanların çalışma ortamının ergonomik ve güvenli olmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda, işverenler gerekli **ekipmanları** sağlamalı ve çalışanların evdeki çalışma koşullarını değerlendirmelidir. Örneğin, BAO ve Finansförbundet arasındaki sözleşmede, işverenin uzaktan çalışma için gerekli ekipmanların neler olduğunu tespit etmesi, işin niteliğine göre bu ekipmanları belirlemesi ve temin etmesi, periyodik olarak bakımlarını sağlaması, arızalanması halinde onarımından da sorumlu olduğu, bakım onarım gibi çalışmayı kesintiye uğratan durumlarda uzaktan çalışana bilgi vermesi gerektiği belirtilmiştir. Özellikle, uzaktan çalışmanın haftada en az bir gün yapılabileceği ve işverenin gerekli ekipmanları sağlaması gerektiği sıklıkla vurgulanmaktadır.

Uzaktan çalışma için gerekli ekipmanların (bilgisayar, yazılım vb.) işveren tarafından sağlanması esas olmakla birlikte elektrik, internet gibi ek **giderlerin karşılanması**, toplu iş sözleşmeleri ve işyeri politikalarına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. BAO ve Finansförbundet arasındaki sözleşmede olduğu gibi toplu iş sözleşmelerinde genel

⁵⁴ Detaylı bilgi için bakınız: <https://www.finansforbundet.se/globalassets/avtal-etc-pdf/collective-agreement-bao-and-finansforbundet.pdf>

olarak ekipman temini işverenin sorumluluğunda olup, diğer giderlerin karşılanması konusunda özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

İsveç'te uzaktan çalışanlar da **sendikal haklardan** tam olarak yararlanmaktadır. Uzaktan çalışanlar, sendika seçimlerine katılabilmekte ve sendikal faaliyetlerde bulunabilmektedir. İşverenler, çalışan temsilcilerine uzaktan çalışanlarla iletişim kurabilmeleri için gerekli araçları sağlamakla yükümlüdür. BAO ve Finansförbundet arasındaki sözleşmede, sendikal faaliyetlerin uzaktan çalışanlar için de geçerli olduğu ayrıca belirtilmiştir. Uzaktan çalışanlar ile temsilciler arasında iletişimin sağlanması için teknolojik iletişim araçları dışında belirli dönemlerde ya da şirketin kuruluş yıldönümü gibi özel günlerde yüz yüze olabilecekleri sosyal etkinliklerin düzenlenmesi planlanmıştır.

İsveç'te uzaktan çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmeleri, işveren ve çalışanların karşılıklı hak ve yükümlülüklerini detaylı olarak düzenlemektedir. Bu sözleşmeler, uzaktan çalışmanın uygulanma koşulları, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, ekipman temini, ek giderlerin (örneğin, enerji, internet) karşılanması ve sendikal haklar gibi konuları kapsamaktadır. İsveç'in sosyal diyalog temelli yaklaşımı, uzaktan çalışmanın etkin ve adil bir şekilde uygulanmasını sağlamaktadır(Eurofound, 2007; Akavia, 2023).

İsveç, çalışma yaşamında esnekliğe ve dijitalleşmeye verdiği önemle Avrupa ülkeleri arasında öncü bir konumda yer almaktadır. Özellikle uzaktan çalışma, İsveç işgücü piyasasında uzun süredir tartışılmakta olan bir uygulamadır. Bununla birlikte, Covid-19, bu uygulamanın kapsamını ve yaygınlığını derinden etkilemiş, işverenler ve çalışanlar açısından yeni normların oluşmasına neden olmuştur (Eurofound, 2022).

Covid-19 öncesinde İsveç'te uzaktan çalışma uygulamaları, belirli sektörlerle ve yüksek nitelikli işgücüyle sınırlı kalmaktaydı. Eurostat verilerine göre, 2019 yılında İsveç'te düzenli olarak evden çalışanların oranı %14'dir (Eurostat, 2020). Bu oran, AB ortalaması olan %5,4'ün oldukça üzerindedir. 2018 yılına ait İsveç İstatistik Kurumu (SCB)⁵⁵ verileri, çalışanların yaklaşık %20'sinin zaman zaman uzaktan çalıştığını, ancak yalnızca %10'unun haftada birkaç gün düzenli olarak evden çalıştığını göstermektedir (SCB,

⁵⁵ Detaylı bilgi için bakınız: Statistics Sweden (SCB), <https://www.scb.se/en/>

2019).

Covid-19'un başlangıcından itibaren İsveç Hükümeti, birçok Avrupa ülkesinden farklı olarak genel bir kapanma uygulamasa da, bireysel sorumluluğa ve gönüllü önlemlere dayalı bir pandemi yönetimi benimsemiştir. Bu çerçevede uzaktan çalışma, kamu otoriteleri tarafından güçlü biçimde tavsiye edilmiş, özellikle hizmet sektöründe yaygın şekilde benimsenmiştir.

SCB tarafından yayımlanan 2021 yılı verilerine göre, Covid-19'un zirve yaptığı 2020 yılı Nisan ayında çalışan nüfusun %42'si uzaktan çalıştığını belirtmiştir (SCB, 2021). Bu oran, başkent Stockholm'de %60'a kadar yükselmiştir. İsveç Kamu İstihdam Servisi (Arbetsförmedlingen)⁵⁶ verileri de, Covid-19 sırasında bilgi ve iletişim teknolojileri (ICT), finans ve kamu yönetimi gibi sektörlerde uzaktan çalışmanın norm haline geldiğini göstermektedir (Arbetsförmedlingen, 2021).

Covid-19 sonrası dönemde uzaktan çalışmanın kalıcılığı ve yeni çalışma modellerinin benimsenip benimsenmeyeceği tartışma konusu olmuştur. 2022 yılında yapılan bir SCB anketine göre, İsveçli çalışanların %30'u Covid-19 sonrasında da haftada en az bir gün uzaktan çalışmaya devam ettiğini belirtmiştir (SCB, 2022). Özellikle beyaz yaka çalışanlar arasında hibrit çalışma modeli yaygınlık kazanmıştır. Bu durum, işveren politikalarında da yansımaları bulmuş, kamu kurumları ve büyük ölçekli özel şirketler, kalıcı uzaktan çalışma yönergeleri geliştirmiştir (Fackförbundet ST, 2022).

Ayrıca, 2023 yılında yapılan bir araştırmaya göre, İsveçli işverenlerin %74'ü hibrit çalışmayı kalıcı model olarak benimsemeye hazır olduklarını ifade etmiştir (PwC Sweden, 2023). Bu bağlamda, uzaktan çalışmanın sadece geçici bir kriz çözümü değil, yapısal bir dönüşüm aracı haline geldiği söylenebilir.

İsveç'te uzaktan çalışma, bilgi yoğun sektörlerde kalıcı hale gelmiş ve işveren-çalışan ilişkilerinde yeni bir değer yaratmıştır. Sayısal veriler, uzaktan çalışmanın artık yalnızca olağanüstü dönemlere özgü bir uygulama olmadığını, aksine İsveç işgücü piyasasında kurumsallaşmakta olduğunu göstermektedir. Bu dönüşüm, bireysel iş hukuku, toplu iş

⁵⁶ Detaylı bilgi için bakınız: Swedish Public Employment Service (Arbetsförmedlingen), <https://arbetsformedlingen.se/>

sözleşmeleri ve sosyal güvenlik sistemleri üzerinde önemli yansımalar yaratmakta ve sosyal hukuk alanında yeni tartışmaları beraberinde getirmektedir (Eurofound, 2022).

2.3.3. Norveç

Norveç'te çalışma yaşamının genel çerçevesi esasen Çalışma Ortamı Kanunu⁵⁷ (Arbeidsmiljøloven) ile düzenlenmektedir. Ancak uzaktan çalışmayı doğrudan düzenleyen özel bir kanun bulunmamaktadır. Çalışma Ortamı Kanunu'nda uzaktan çalışmaya özel hükümler yer almasa da işverenin işyeri dışındaki çalışmalarda da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini sürdürmesi gerektiği açıkça belirtilmektedir (AML § 2-1 ve § 4-1).

Norveç'te iş ilişkileri, büyük ölçüde örgütlü pazarlık ve sosyal diyalog çerçevesinde şekillenmektedir. Bu nedenle, uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler de toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla düzenlenmektedir. Özellikle uzaktan çalışmanın kapsamı, çalışma süreleri, tazminatlar ve iş ekipmanlarının temini gibi konularda işverenlerle ek protokoller imzalanmıştır (örneğin: LO Stat, YS Stat⁵⁸) (LO Stat, 2021). Bu uygulama, yasal çerçevenin sosyal taraflarca tamamlandığını ve Norveç modeline özgü üçlü yapının uzaktan çalışma alanında da sürdüğünü göstermektedir (Eurofound, 2022).

Ayrıca, 2002 yılında yürürlüğe giren Evden Çalışma Yönetmeliği⁵⁹ (Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem) ile işveren ve çalışanın uzaktan çalışma koşullarının **yazılı** bir anlaşma ile belirlenmesi zorunlu hale getirilmiş, çalışma süreleri, iş ekipmanları, gizlilik, iş kazaları ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin sözleşme ile düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir (Arbeidstilsynet, 2022).

Norveç'te uzaktan çalışma, işveren ve çalışanın karşılıklı anlaşmasına dayanmaktadır. Hiçbir taraf, diğerini tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya zorlayamaz. Uzaktan çalışma

⁵⁷ Detaylı bilgi için bakınız: <https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/lover/arbeidsmiljolooven/>

⁵⁸ Detaylı bilgi için bakınız:

LO Stat (Norveç İşçi Konfederasyonu'na bağlı kamu sektörü birimi), <https://www.lostat.no/om-oss/>

YS Stat (Meslek Örgütleri Konfederasyonu), <https://ys.no/lonn-og-tariff/ys-stat/>

⁵⁹ Detaylı bilgi için bakınız: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2002-07-05-715>

ilişkinin kurulmasında **gönüllülük ilkesi** esas alınmaktadır (Thommessen, 2022). Örneğin, Negotia 2024–2026 Toplu İş Sözleşmesi'nin 15. maddesinde, evden çalışma düzenlemelerine ilişkin olarak işyeri sendika temsilcileriyle görüşülmesi gerektiği belirtilmektedir.

Norveç Çalışma Ortamı Kanunu'na göre, standart **çalışma süresi** haftada 37,5 saattir. Bu süre, toplu iş sözleşmeleriyle daha da azaltılabilir. Örneğin, ICT Sektörü Toplu İş Sözleşmesi'nde, esnekliği ve verimliliği artırmak amacıyla çalışma saatlerinde düzenlemeler yapılmış ve çalışma süresinin düzenlenmesi (günlük çalışma süresi, fazla mesai yapılması vb.) uzaktan çalışana bırakılmıştır. Ayrıca, fazla mesai için çalışanlara normal ücretlerinin %40 fazlası ödenmektedir (Lovdata, 2024). Ara dinlenme süreleri de uzaktan çalışanlar için geçerlidir. Çalışanların, ardışık iki çalışma günü arasında en az 11 saatlik kesintisiz dinlenme süresi ve haftada en az 35 saatlik kesintisiz dinlenme süresi hakkı bulunmaktadır (Altinn, 2024).

İşverenler, **iş sağlığı ve güvenliği** yükümlülükleri kapsamında uzaktan çalışanların da güvenli bir çalışma ortamına sahip olmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu, çalışma ortamının fiziksel koşulları ve psikososyal koşullarını kapsamaktadır. İşverenler, evden çalışma düzenlemelerinde çalışanların sağlığını korumak için gerekli önlemleri almalıdır. Örneğin, Tekna Sendikasının önerilerine göre, uzaktan çalışmada yazılı sözleşmeler yapılmalı ve işveren, çalışanların evdeki çalışma ortamlarının güvenliğini sağlamalıdır. Uzaktan çalışma sözleşmesinde, iş güvenliği kapsamında alınan önlemler ve bu önlemlerin denetimine ilişkin detaylı hükümler yer almalıdır (Mondaq, 2023).

Norveç'te, çalışanların iş saatleri dışında **bağlantıyı kesme hakkı**, toplu iş sözleşmeleriyle desteklenmektedir. Örneğin, ICT Sektörü Toplu İş Sözleşmesi'nde, teknolojinin iş-yaşam dengesine etkileri ele alınmakta ve yerel tarafların bu konuda çerçeve belirlemesi teşvik edilmektedir. Yazılım programları ile sağlanan bu hak, sadece yıllık izin değil, çalışma süresi içindeki ara dinlenmeleri de kapsamaktadır.

Uzaktan çalışmada ortaya çıkan **ekipman** ve diğer **giderlerin karşılanması**, işveren ve çalışan arasında yapılan yazılı sözleşmelerle düzenlenmektedir. Bu sözleşmelerde, ekipmanların mülkiyeti, bakımı ve masrafların karşılanması gibi konular netleştirilmelidir. Altinn'in rehberine göre, işverenler, çalışanların evden çalışma

sırasında ihtiyaç duyduğu ekipmanları sağlamalı ve çalışma koşullarının güvenliğini temin etmelidir (Om Arbeidstilsynet, 2024).

Norveç'te **sendikal faaliyetler** güçlü bir şekilde desteklenmektedir. Toplu iş sözleşmeleri, çalışanların sendikalara üye olma ve sendikal faaliyetlere katılma haklarını güvence altına alır. İşverenler, çalışanların sendikal faaliyetlerini engelleyemez ve bu haklara saygı göstermekle yükümlüdür. Negotia 2024–2026 Toplu İş Sözleşmesi'nde, sendikal faaliyetlerin desteklenmesi ve çalışanların bu faaliyetlere katılımının teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmıştır⁶⁰.

Covid-19 Norveç'te uzaktan çalışmayı kitlesel ölçekte uygulanabilir hale getirmiştir. Norveç hükümeti 2020 yılı Mart ayında yaptığı açıklamalarla, mümkün olan her sektörde uzaktan çalışmanın teşvik edilmesini önermiştir. Norveç İstatistik Kurumu (SSB)⁶¹ tarafından 2020 yılı baharında yapılan bir ankete göre, çalışanların yaklaşık %40'ı pandemi sürecinde evden çalışmaya geçmiştir (SSB, 2020). Bu durum, yönetmelikteki düzenlemelerin eksikliklerini gündeme getirmiş ve 2021 yılında Norveç Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı tarafından kapsamlı bir reform süreci başlatılmıştır.

2022 yılında yapılan değişikliklerle birlikte, işverenin evden çalışma koşullarına ilişkin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü netleştirilmiş; ayrıca, çalışanların iş saatlerinin daha esnek biçimde düzenlenebileceği kabul edilmiştir (Regjeringen.no, 2022). Bu değişiklik, hem çalışanların haklarının korunmasına hem de işverenlerin sorumluluklarının netleştirilmesine yönelik bir denge kurma çabası taşımaktadır.

Norveç'te uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemelerin toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla kapsamlı bir şekilde ele alınması, çalışanların haklarını korurken, işverenlerin de sorumluluklarını netleştirmektedir. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, bu düzenlemelerin önemi daha da artmaktadır.

⁶⁰Detaylı bilgi için bakınız:

https://www.tekna.no/en/salary-and-negotiations/employment-law/remote-work?utm_source=chatgpt.com

⁶¹ Detaylı bilgi için bakınız: Statistics Norway (SSB), <https://www.ssb.no/en>

2.4.Uzaktan Çalışmayı Mevzuat ve Toplu Pazarlıkla Düzenleyen Ülkeler

2.4.1.Fransa

Fransa’da uzaktan çalışmaya yönelik özel bir kanun bulunmamaktadır. L. 1222 sayılı İş Kanunu’nun (Code du Travail) 4. bölümünde (9-10-11.maddeler) genel düzenlemeler yapılmaktadır. Uzaktan çalışma, işverenin işyerinde yapılabilecek bir işin, gönüllülük esasına dayanarak, çalışan tarafından bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak işyeri dışında da yapılmasını ifade eder (L. 1222-9). İlgili madde uyarınca, İş Kanunu dışında toplu sözleşme, yoksa Sosyal ve Ekonomik Komiteye danıştıktan sonra işveren tarafından hazırlanan bir yönerge ile uzaktan çalışmanın ilkeleri belirlenmektedir. Toplu sözleşme veya yönerge bulunmaması halinde ise işveren ve çalışan arasındaki anlaşma ile uzaktan çalışmanın esasları düzenlenmektedir (Özdemir, 2021:16).

İş Kanunu’nda uzaktan çalışma sözleşmesinin dışında, bu çalışmanın uygulanmasına yönelik hükümler de yer almaktadır. Kanunda genel düzenlemeler yapılmış, ayrıntılı hükümler toplu sözleşme ya da yönergelere bırakılmıştır (L. 1222-9/II-3-4). Toplu iş sözleşmesi veya yönergede uzaktan çalışmaya geçiş süreci, çalışanın uzaktan çalışma koşullarını kabul etmesi veya işyerinde çalışmaya geri dönmesi, çalışma süresinin izlenmesi, işin niteliğine yönelik düzenlemeler, işverenin uzaktan çalışanla hangi zaman aralıklarında iletişime geçebileceği, engelli, hamile, çocuk, ebeveyn veya yakınına bakan çalışanların uzaktan çalışma organizasyonuna erişimi hakkında gerekli düzenlemeler yer almalıdır (République Française, 2025).

İşçi ve işveren arasındaki anlaşmalar ispat yükü bakımından genellikle **yazılı** olarak yapılmaktadır. Ancak Fransız Hukukunda uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı yapılma zorunluluğu bulunmamaktadır (Özdemir, 2021:16).

Uzaktan çalışmada ifa yeri olarak çalışanın evi, bir tele merkez, co-working alanları ve sık seyahat eden çalışanlar için başka bir yer tercih edilebilmektedir. Uzaktan çalışma, tarafların karşılıklı rızası ile iş sözleşmesi yapılırken ya da iş sözleşmesinin uygulanması sırasında kurulabilmektedir. İş sözleşmesi devam ederken uzaktan çalışmaya geçilmesi,

iş sözleşmesinin değiştirilmesi olarak kabul edilmektedir. İş Kanunu'nun L.1222-11. maddesine göre sadece olağanüstü durumlarda (örneğin salgın hastalık tehdidi), çalışanın rızası aranmaksızın uzaktan çalışmaya geçilebileceği, olağanüstü durumlar dışında tarafların uzaktan çalışmayı reddetme hakkı bulunmaktadır. Toplu sözleşme ya da yönergede yer alan düzenlemeye göre iş ilişkisinin uzaktan çalışma ile kurulduğu durumlarda, taraflar daha sonra bu çalışma modelinden vazgeçebilmektedir. Sonradan uzaktan çalışmaya geçilmek istenmesi halinde de yine tarafların bu değişikliği reddetme hakkı bulunmaktadır. Toplu sözleşmede veya yönergede öngörülen şartlara göre uzaktan çalışmaya uygun bir işte çalışana, uzaktan çalışma imkanı sağlamayı reddeden işveren, cevabını gerekçelendirmek zorundadır. Aynı şekilde uzaktan çalışma talebinin engelli bir çalışan veya çocuğuna, annesine, babasına, bir yakınına bakan çalışan tarafından yapılması halinde de işverenin ret gerekçelerini açıklaması gerekmektedir. Ayrıca, uzaktan çalışmanın kabul edilmemesi hem işveren hem de uzaktan çalışan bakımından iş sözleşmesinin feshi için gerekçe oluşturmamaktadır (République Française, 2025).

Tarafların *iş sağlığı ve güvenliğine* yönelik yükümlülükleri yasal olarak düzenlenmemesine rağmen Kanun'da iş kazası tanımı yapılmıştır (L. 1222-9/III). İlgili maddeye göre, uzaktan çalışanın mesleki faaliyetini yürütmesi sırasında uzaktan çalışma yapılan yerde meydana gelen kaza, iş kazası olarak kabul edilir.

İş Kanunu'nda ayrıntılı olarak ele alınan konular *iş ekipmanlarının temini* ve uzaktan çalışmaya yönelik *giderlerin karşılanması*dır. Uzaktan çalışma evden yapıldığında, işveren uzaktan çalışma için gerekli ekipmanları sağlamak, kurmak ve bakımını yapmakla yükümlü tutulmaktadır. Elektrik tesisatının mevzuata uygun olması temel yükümlülükler arasında sayılmaktadır. Uzaktan çalışanın kendi ekipmanını kullanması halinde, işveren yine bu ekipmanın bakımını sağlamalıdır.

İşveren uzaktan çalışanı, bilişim ekipmanları, araçları veya elektronik iletişim hizmetlerinin kullanımında herhangi bir kısıtlama olup olmadığı konusunda bilgilendirmelidir. Uzaktan çalışanın bu kısıtlamalara uymaması durumunda karşılaşacağı cezalar konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir. İşverenin veri koruma yükümlülüğü kapsamında bu kısıtlamaları yapma hakkı mevzuatta özel olarak düzenlenmektedir (L. 1222-9/III).

İş ekipmanları dışında işveren, uzaktan çalışanın iş sözleşmesinin ifası sırasındaki giderlerini de karşılamakla yükümlü tutulmaktadır. İşveren bu yükümlülüğünü faturaların bir kısmını ödeyerek ya da tazminat adı altında toplu bir ödeme yaparak da yerine getirebilmektedir. Örneğin, çalışanın iş istasyonları ya da co-working'e ulaşımı için, çalışanın ikametgahı ile işyeri arasındaki seyahat masraflarının %50'sinin karşılanması gibi (République Française, 2025).

İşveren, çalışanın özellikle çalışma koşulları ve iş yükü üzerinde durulan yıllık görüşmeler düzenlemelidir (L. 1222-10/3). İşveren ve çalışan, karşılıklı anlaşarak uzaktan çalışmanın sonlandırılması ve çalışanın işverenin işyerine dönüşünün sağlanması konusunda anlaşabilmektedir.

OECD ülkelerinde çalışma koşulları üzerine yapılan bir araştırmaya göre, Fransa'da uzaktan çalışanların toplam istihdam içindeki oranı 2014 yılında yaklaşık olarak %20 iken, 2021'de %34,5'e yükselmiş, 2023'te ise %33,7 olarak tespit edilmiştir (Insee, 2025:6). Fransa'da Covid-19'dan önce de uzaktan çalışma uygulanmıştır. Ancak sokağa çıkma yasakları ile zorunlu olarak uzaktan çalışmaya geçilmesi bu çalışma şeklinin hızla gelişmesini sağlamıştır.

Covid-19'dan önce düzenlenen toplu sözleşmelerde de uzaktan çalışmaya yer verilmiş, iş ilişkisi devam ederken uzaktan çalışmaya geçilmesi ve bunun gönüllülük esasına dayanması üzerinde durulmuştur. Örneğin, 17 Ocak 2018 tarihli İlaç, Parafarmasötik ve Veterinerlik Ürünlerinin Üretimi ve Ticaretine İlişkin Ulusal Toplu Sözleşmesi'nde uzaktan çalışmaya geçiş koşulları düzenlenmiştir. Özellikle Covid-19'dan sonra düzenlenen toplu sözleşmelerde ise uzaktan çalışmaya yönelik ayrıntılı hükümler dikkat çekmektedir. Örneğin, seyahat operatörleri ve rehberler için düzenlenen 19 Nisan 2022 tarihli ulusal toplu sözleşmede engelli bireylerin mesleki uygulamaları için gerekli olan yazılımlara ev ortamında erişebilmesi ve kurulan iş istasyonlarına ulaşımının sağlanması düzenlenmiştir. Ayrıca işveren, iş istasyonlarının uzaktan çalışma için erişilebilir olmasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur.

Noterler için 16 Aralık 2021 tarihinde düzenlenen toplu sözleşmede ise iş ekipmanlarının temini, çalışanın uzaktan denetimi, uzaktan çalışmaya geçiş ve işyerine tekrar dönmeye ilişkin hükümler ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

ESS şirketlerinde dijital teknolojinin çalışma koşulları ve istihdam üzerindeki etkisine ilişkin 6 Ekim 2021 tarihli toplu sözleşmede hibrit çalışma, dezavantajlı grupların uzaktan çalışmaya geçişi ve bağlantıyı kesme hakkı gibi ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir.

2.4.2.Almanya

Almanya’da uzaktan çalışma, Covid-19 öncesinde tamamen tarafların karşılıklı rızasına dayanarak işverenin tercihi ile uygulanmaktaydı. Covid-19 döneminde geçici düzenlemelerle yaygınlaşan uygulama, toplu iş sözleşmeleriyle, işyeri temsilcilerinin katılımıyla hızla yapılandırılarak günümüzde **yazılı sözleşmelerle** desteklenen bir uygulama haline gelmiştir.

Alman hukukunda, uzaktan çalışma kavramı, yazılı ve taraflarca onaylı düzenlemelerle tanımlanmayı gerektirmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG), işverenin ev ofis için risk değerlendirmesi yapmasını zorunlu kılmaktadır. Bu Kanun, ev ofis ortamlarının asgari çalışma standartlarına uygun olmasını öngörmektedir. Ayrıca çalışma süresinin kaydını zorunlu kılarak günde 8 saat, haftada 48 saat sınırı getirmektedir.

İşveren, **iş sağlığı ve güvenliği** yükümlülükleri kapsamında uzaktan çalışma ortamında risk analizi yapmak, ergonomik ekipman sağlamak, yangın ve elektrik güvenliğini temin etmekle yükümlüdür. Ayrıca hem psikososyal risklerin önlenmesi hem de ekranlı araçların doğru kullanımı hakkında eğitimler düzenlenir.

2022 yılında Almanya Federal İş Mahkemesi, günlük **çalışma süresinin** kaydının zorunlu olduğuna hükmetmiş ve bununla birlikte Aralık 2024 kararlarında (örneğin C-531/23) bu yükümlülüğün tüm çalışanlar için geçerli olduğu netleşmiştir⁶².

İşveren, çalışan performansı, **ekipman kullanımı** ve veri güvenliğini izleyebilmektedir.

⁶² Detaylı bilgi için bakınız:

https://www.ashurst.com/en/insights/employment-spain-newsletter-december-2024/?utm_source=chatgpt.com

Ancak işveren tarafından kullanılan Intune gibi yazılımların uzaktan çalışanın cihazına her an erişim sağlayabiliyor olması, veri koruma düzenlemeleri kapsamında hukuki tartışmalara neden olmaktadır (Valerio, 2016; Adaskalitei ve Riso, 2024).

Almanya’da **bağlantıyı kesme hakkı** yasal statüye kavuşmamış olsa da, iş yerlerinde gönüllülük esaslı uygulamalar benimsenmiştir. Örneğin Volkswagen, 2011’de saat 18.15–07.00 arası e-postaları engelleyen sistem kurmuştur. Daimler, tatilde e-postalara engel koyan “Mail on Holiday” sistemini hayata geçirmiştir. Bu sistemler, dinlenme süreleriyle de doğrudan ilişkilidir. Ayrıca Allianz, Telekom, Bayer, Henkel gibi işletmeler, mesai dışı erişimi sınırlayan politikalarla iş-yaşam dengesi odaklı yaklaşım sergilemiştir. Uzaktan çalışanlar, haksız fesih, fazla mesai, iş sağlığı ihlali gibi konularda yasal olarak hak arayışına girmektedir (Adaskalitei ve Riso, 2024).

Uzaktan çalışma **bireysel rıza** gerektirir ve işverenin tek taraflı uygulamaları ancak Covid-19 gibi istisnalar dikkate alınarak uygulanabilir. Mevcut normlar, işverenin gönüllülük ve rıza esasına uyumunu zorunlu kılmaktadır.

Almanya, uzaktan çalışma konusunda sistematik bir sosyal hukuk altyapısına sahiptir. Çalışma süreleri, iş sağlığı, işçi hakları, veri güvenliği ve iş-yaşam dengesi yalnızca iç hukuk değil AB normları çerçevesinde de güçlü biçimde korunmaktadır. “Right to disconnect” gibi kavramlar hala gönüllü uygulama düzeyinde olsa da, uygulamada önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. İşverenlerin aktif katılımıyla Almanya, sürdürülebilir uzaktan çalışma modelini sosyal hukuk ekseninde temsil etmektedir.

2.4.3.Hollanda

Hollanda’da uzaktan çalışma doğrudan özel bir kanunla düzenlenmemiştir. Çalışma modeline ilişkin hükümler Esnek Çalışma Kanunu (Wet Flexibel Werken) kapsamında ele alınmaktadır. Kanunda çalışanların evden çalışma talep etme hakkı

düzenlenmektedir⁶³. Örneğin, aynı işverene bağlı olarak 26 haftadan fazla çalışan kişilerin yazılı bir talepte bulunarak uzaktan çalışmaya geçmeleri mümkündür. İşverenler ise bu talebi değerlendirmekle yükümlü tutularak yanıt vermeleri 1 ay ile sınırlandırılmıştır. Çalışanın uzaktan çalışma talebini reddeden işverenin güçlü bir ret gerekçesi sunması da beklenmektedir.

Hukuken zorunlu olmasa da, **yazılı** bir uzaktan çalışma sözleşmesi ya da ek protokol veya ayrı bir belge olarak düzenlenmesi beklenmektedir. Bu belgelere, iş yeri destek altyapısıyla (donanım, ergonomi), uzaktan çalışma süresi, iş güvenliği ve veri güvenliği tanımları dahil edilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Arbeidsomstandighedenwet, Working Conditions Act) gereğince işveren ev ofiste sağlık ve güvenlikle sorumludur. Bu sorumluluk risk değerlendirmesi, ev ortamı, ergonomi, aydınlatma, elektrik-kaçak veya yangın riski gibi unsurları kapsamaktadır. Uzaktan denetim, fiziksel ziyaret yerine çalışan tarafından gönderilen fotoğraf veya dijital denetimle yürütülür. İşveren sağlıklı çalışma ortamı adına ergonomik mobilya, aydınlatma ve bilgisayar ekipmanı konusunda ücretsiz destek sağlamaktadır.

İşveren, Esnek Çalışma Kanunu kapsamında evden çalışanlar için de **çalışma süresi**, molalar, maksimum çalışma saatleri gibi kurallara uymakla yükümlüdür. Çalışma süresi, dijital takip araçları ile örneğin zaman çizelgesi yazılımı veya sistem kayıtlarıyla, görev teslim tutanağı veya rutin raporlamalar aracılığıyla izlenmektedir.

İşveren, ev sahibinin izni ile ortamda işin yapılış biçimini ve veri güvenliğini denetleyebilir, ancak çalışan gizliliğini ihlal etmemelidir. İzleme araçları (örneğin, ekran görüntüsü, tuş kaydı gibi) ancak çalışanın rızası ve kişisel verilerin korunmasına yönelik yasal düzenlemelere uygun prosedürler uygulandığında geçerlidir.

Hollanda'da Fransa'daki gibi yasal bir **bağlantıyı kesme** hakkı yoktur. Ancak şirketler özellikle sendikalar ve işyeri temsilcileri aracılığıyla bu konuda şirket içi politikalar

⁶³ Detaylı bilgi için bakınız: Wet Flexibel Werken, <https://www.arboportaal.nl/extern-bronnen/wetgeving/wet-flexibel-werken---wet-aanpassing-arbeidsduur#:~:text=Onder%20de%20Wet%20flexibel%20werken,werktijden%20of%20arbeidsplaa,https://boundlesshq.com/guides/netherlands/remote-work/?utm>

uygulanmaktadır. İzleme hakları, iş/mola saatleri şirket sözleşmelerinde tanımlanarak çalışanın çevrimdışına geçişi güvence altına alınabilir.

Hollanda'da dijital göçebe vizesi henüz bulunmamaktadır. Ancak Yabancı Yetenek Permiti (Highly Skilled Migrant) vizesi veya bağımsız çalışma gibi yollarla uzaktan çalışma imkânları mevcuttur. Özellikle AB dışından gelen kişiler, ikili sosyal sigorta ve vergi anlaşmaları uyarınca bu yollardan faydalanabilir.

Uzaktan çalışanlar, iş hukuku kapsamında geleneksel işyerinde çalışanlar ile eşit haklara sahiptir. İş mahkemelerinde fazla mesai, iş kazaları, haksız işten çıkarma gibi konularda dava açabilir, uzaktan çalışma talebinin reddedilmesi durumunda da yargısal haklarını kullanabilmektedir.

Uzaktan çalışma tarafların karşılıklı rızasına dayanır. Esnek Çalışma Kanununa göre, öneri üzerine çalışmaya açıkken, işverenin zorunlu olarak uzaktan çalışmayı istemesi mevcut düzenlemelerin ruhuna aykırıdır. Covid-19 gibi istisnai durumlarda söz konusu olsa da, kalıcı müdahale için ağır gerekçeler gereklidir.

2.4.4.Belçika

Belçika'da uzaktan çalışma, çalışma yaşamını düzenleyen kanunlar ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir. Uzaktan çalışmaya yönelik özel bir kanun bulunmamaktadır. Belçika'da uzaktan çalışma; evden çalışma, tele çalışma ve ara sıra uzaktan çalışma şeklinde uygulanmaktadır. Evden çalışma ile tele çalışma arasındaki fark, tele çalışmada bilgi teknolojisinin (örneğin bilgisayar ve iletişim araçları) kullanılmasıdır, evden çalışma için bu kullanım zorunlu değildir. Tele çalışma, düzenli olarak yapıldığı için ara sıra yapılan uzaktan çalışma modelinden ayrılmaktadır. Ara sıra yapılan uzaktan çalışmaya iki durumda izin verilmektedir. Bunlardan ilki mücbir sebep durumları (örneğin, salgın hastalıklar, ekonomik krizler, planlanmamış toplu taşıma grevleri, vb.), ikincisi ise çalışanın işyerinde işini yapmasını engelleyen kişisel nedenleridir (CMS, 2023).

Belçika’da uzaktan çalışma modelleri içinde yer alan evden çalışma için İş Sözleşmeleri Kanunu, ara sıra uzaktan çalışma için Uygulanabilir ve Yönetilebilir Çalışma Kanunu (Loi sur le travail faisable et maniable, 2017)⁶⁴ ve yapısal/düzenli olarak yapılan tele çalışma için 85 sayılı Toplu İş Sözleşmesi (Collective Labour Agreement No. 85 – CLA No. 85)⁶⁵ düzenleyici bir çerçeve oluşturmaktadır.

Ara sıra yapılan uzaktan çalışma (Télétravail occasionnel) ilgili bölümde bir iş sözleşmesi çerçevesinde bilişim teknolojileri kullanılarak işin örgütlenmesi ve/veya yürütülmesi, işverenin işyerinde de yapılabilen faaliyetlerin ara sıra ve düzensiz olarak işyerinin dışında gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır (md.22). Bu çalışma, çalışanın evinde veya onun seçeceği başka bir yerde yapılabilir. Uzaktan çalışan, çalışma koşulları bakımından işverenin işyerinde çalışan emsal çalışanlarla aynı haklardan yararlanıp aynı iş yükü ve performans standartlarına tabi tutulmalıdır (md.25).

Çalışan, makul bir süre içinde ve önceden gerekçesini belirterek, işverenin işyerinde işini yapmasını engelleyen mücbir sebep veya kişisel nedenlerle (örneğin ulaşım sıkıntısı, çocuğun hastalığı vb.) ara sıra uzaktan çalışma talebinde bulunabilmektedir. Ancak yapılan işin veya faaliyetin ara sıra uzaktan çalışmaya uygun olması gerekir. Bu talebi karşılayamayan işveren, gerekçelerini en kısa sürede yazılı olarak çalışana bildirecektir (md.26). İlgili bölümde ayrıca, teknik destek ve gerekli ekipmanın sağlanması, çalışma sırasında çalışanın erişilebilirliği, masrafları karşılaması ile ilgili hususların uzaktan çalışan ve işveren arasındaki sözleşmede belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

2005 yılında Ulusal Çalışma Konseyi tarafından kabul edilen 85 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, uzaktan çalışmanın esaslarını belirleyen diğer temel belgedir. Bu düzenleme, Çerçeve Anlaşmanın ulusal düzeyde uygulanması anlamına gelmektedir.

Toplu Sözleşmeye göre uzaktan çalışma, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yardımıyla işçinin işverenin işyerinden başka bir yerde çalışmasıdır. Bu çalışmanın tarafların karşılıklı rızasına dayandığını açıkça belirtilmektedir. Bu çerçevede, uzaktan çalışmaya geçiş işçi ve işveren arasında **yazılı** bir sözleşme ile yapılmalı ve sözleşmede çalışma

⁶⁴ Detaylı bilgi için bakınız: https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-05-mars-2017_n2017011012.html

⁶⁵ Detaylı bilgi için bakınız: <https://www.eesc.europa.eu/ceslink/en/documents/collective-agreement-no-85-bis-modifying-collective-agreement-no-85-of-9-november-2005-on-telework>

saatleri, kullanılacak ekipman, masrafların karşılanması, veri güvenliği, işin denetimi ve erişilebilirlik gibi hususlar açıkça yer almalıdır. Düzenli olarak ve belirli aralıklarla uygulanan bu çalışma türünde yazılı sözleşme zorunludur ve bu sözleşmede çalışmanın sıklığı, süresi, iletişim yöntemleri gibi ayrıntılar yer almalıdır.

Uzaktan çalışmada işverenin uygun donanım ve yazılım temini, bilgi güvenliğinin sağlanması, veri koruma kurallarına uyum, işçinin sağlık ve güvenliğinin korunması gibi yükümlülükleri bulunmaktadır. Uzaktan çalışanların işyerindeki çalışanlarla eşit muamele görmesi de işverenler bakımından anayasal bir yükümlülüktür.

İşverenin işçiyi denetleme hakkı mevzuatla sınırlandırılmıştır. Denetleme uygulamaları ancak makul ve orantılı şekilde gerçekleştirilebilir ve işçiye önceden bilgi verilmelidir (Autorité de protection des données, 2022).

Belçika'da sosyal diyalogun güçlü yapısı gereği, uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler çoğunlukla toplu iş sözleşmeleriyle şekillenmektedir. İşkolu düzeyinde toplu iş sözleşmeleri, 85 sayılı Toplu Sözleşmeye ek hükümler getirerek uygulamayı işkolundaki ihtiyaçlara göre farklılaştırabilmektedir. Örneğin finans, bankacılık ya da kamu sektörü gibi alanlardaki sözleşmelerde uzaktan çalışmaya yönelik özel hükümler yer almaktadır.

Yapısal uzaktan çalışma ile ilgili olarak 85 sayılı Toplu Sözleşmeye göre, her çalışan için ayrı ayrı yazılı bir iş sözleşmesi yapılmalıdır. Bu nedenle, hükümet politikası olarak ya da işveren tarafından başka herhangi bir belgenin (örneğin iç politika, çalışma kurallarına ek) hazırlanmasına ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu modelde, işverenin uzaktan çalışana gerekli ekipmanı sağlaması, bunları kurması ve bakımını yapması gerektiğini belirtilir. Uzaktan çalışan kişisel ekipmanını kullanıyorsa, işveren çalışana bu maliyetleri geri ödemelidir. Ekipmanların temininde olduğu gibi uzaktan çalışan, bağlantı ve iletişimle ilgili masrafları üstlenirse, işveren bu maliyetleri geri ödemek zorundadır. İşveren maliyetleri hemen ya da toptan ödeme yoluyla uzaktan çalışana ödeyebilmektedir. Ulusal Sosyal Güvenlik Ofisi, belirli maliyetler (örneğin bilgisayarlar, internet bağlantısı, vb.) için toptan ödeme yolunu kabul eder. Bu toptan ödemeler, belirli sınırlar ve koşullar altında, sosyal güvenlik katkılarından ve vergilerden muaftır.

85 sayılı Toplu Sözleşmeye göre, işverenin daha özel olarak evin bir bölümünün çalışma

yeri olarak kullanılmasıyla ilgili maliyetleri (örneğin ısıtma, elektrik, vb.) karşılaması gerekmez. Ancak, tarafların aralarında anlaşması halinde işverenin bu masrafları geri ödemesini engelleyen bir hüküm yoktur.

Ara sıra yapılan uzaktan çalışma ile ilgili olarak belirli noktalarda bir anlaşmaya varılmalıdır. Bu nedenle taraflar arasında yazılı ya da sözlü bir sözleşmenin bulunması gerekmektedir. Örneğin, işveren ve uzaktan çalışan, ekipmanların kim tarafından temin edileceği konusunda anlaşmalıdır. İşveren ve uzaktan çalışan arasındaki anlaşma ile maliyetlerin karşılanmasına karar verilmektedir. Örneği taraflar işverenin hiçbir masrafı geri ödemeyeceği konusunda anlaşabilirler. 85 sayılı Toplu Sözleşmeye göre, işveren evin bir bölümünün çalışma yeri olarak kullanılmasıyla ilgili masrafları (örneğin ısıtma, elektrik vb.) karşılayacağını kabul edebilmektedir. Burada taraflar arasındaki anlaşma önem az etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, veri güvenliğinin sağlanması, bağlantıyı kesme hakkı, örgütlenme hakkı gibi temel konularda uzaktan çalışma türleri arasında ayrım bulunmamaktadır.

85 sayılı Toplu Sözleşmeye göre, işverenin **iş sağlığı ve güvenliği** önlemleri alma yükümlülüğü tüm çalışanları kapsamaktadır. Uzaktan çalışanlar için özellikle görsel ekran gereklilikleri hakkında çalışanları bilgilendirmeli ve bu alanda eğitimler düzenlemelidir. Ayrıca, sağlık ve güvenlik düzenlemelerinin uygun şekilde uygulandığını doğrulamak için uzaktan çalışılan yeri denetleyebilir. Bu denetimi uzaktan çalışanın da talep etme hakkı bulunmaktadır.

Sosyal izolasyonun önlenmesi için uzaktan çalışanın düzenli olarak iş arkadaşlarıyla görüşmesi ve şirket bilgilerine erişim fırsatının sağlanmasını öngörülmektedir. Bu amaçla, işveren zaman zaman uzaktan çalışanı şirkete geri çağırabilir.

Yapılan düzenlemelerde mobil çalışma kavramından bahsedilmemiştir. Ancak Covid-19'dan sonra Belçika'da "workation" kullanımı artmıştır. Hem çalışmanın hem de dinlenme anları yaratmanın mümkün olduğu bir tatil yerinden sürekli olarak iş yapılması şeklinde ifade edilen bu kavram, Belçika'da sıklıkla uygulanmaktadır. Ancak iş kazaları, vergi beyannameleri ve dikkate alınması gereken genel kurallar bakımından sorunlu

alanlar yaratmaktadır.

85 sayılı Toplu Sözleşme ile ele alınan başka bir konu ise iş kazasının tespitidir. Uzaktan çalışanın yazılı olarak bildirdiği çalışma yerindeki kazalar iş kazası sayılmaktadır. Böyle bir yazılı beyanın bulunmaması halinde, varsayım çalışanın ikametgahına veya çalışanın genellikle işini yaptığı yer veya yerlere göre uygulanacaktır. Bununla birlikte, uzaktan çalışma sözleşmesinde belirtilen çalışma süresi de dikkate alınacaktır. Uzaktan çalışanın evinde çalışması halinde, evinden kreşe veya okula veya yemeklerini aldığı yere (ve *tam tersi*) yaptığı yolculuk, "işe gidiş- geliş" yolculuğu olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, bu yolculuklarda meydana gelen bir kaza, bir iş kazası olarak kabul edilecek ve tazmin edilecektir.

85 sayılı Toplu Sözleşmede uzaktan çalışanın yükümlülükleri de ele alınmıştır. işveren tarafından temin edilen ekipmanların özenli kullanımı, bakımının yapılması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyması, işveren tarafından verilen eğitimlere katılması gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

Belçika'da uzaktan çalışma, Covid-19 öncesinde de uygulanmıştır. 1999 yılında çalışanların %7,4'ü bazen veya genellikle evden çalışmış, 2019 yılında bu oran %18,9'a yükselmiş, 2020 yılında Covid-19 nedeniyle uzaktan çalışma oranı %33'e çıkmış (Eurostat, 2020), 2021 yılında %37,9'a yükselirken 2023 yılında %32,2 olarak kaydedilmiştir (Statbel, 2024). Bu veriler, Covid-19 öncesine kıyasla uzaktan çalışmanın kalıcı bir uygulama haline geldiğini göstermektedir. Belçika'da uzaktan çalışma, Covid-19 ile hızla yaygınlaşmış ve birçok sektörde kalıcı bir uygulama haline gelmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TÜRK HUKUKUNDA UZAKTAN ÇALIŞMA

1.Bireysel İş Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler çalışma yaşamındaki dönüşümü özellikle işgücünün dijital dönüşümünü hızlandırmış, geleneksel işyeri kavramının sınırlarını belirsizleştirerek işin ifa edildiği yerin çeşitlenmesini sağlamıştır. Bu dönüşümün sonuçlarından biri olarak hayatımıza giren uzaktan çalışma modelinin, pandemi ile birlikte yaygınlaştığı ve istihdam ilişkilerinde giderek daha fazla tercih edilen yeni bir çalışma şekli haline geldiği tartışmasızdır. Geleneksel çalışma ilişkisindeki bu değişikliğin ortaya çıkardığı yeni durumlar sosyal hukuk alanında da pek çok tartışmayı gündeme getirmiştir. Bireysel iş hukuku bakımından uzaktan çalışma sözleşmesinin kurulması, tarafların yükümlülükleri, çalışma ve dinlenme süreleri, işverenin denetim ve yönetim hakkı kapsamındaki düzenlemeler ele alınırken 4857 sayılı Kanun esas alınmaktadır. Ayrıca uzaktan çalışanın sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasına ilişkin düzenlemeler için 6331 sayılı Kanun, sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarından yararlanmasına ilişkin olarak 6356 sayılı Kanun ve sosyal güvenlik düzenlemeleri için 5510 sayılı Kanun esas alınarak değerlendirmeler yapılmıştır.

1.1.Türk Hukukunda Uzaktan Çalışma İlişkisinin Düzenlenmesi

Türk hukukunda uzaktan çalışmayı doğrudan düzenleyen bir kanun bulunmamaktadır. Uzaktan çalışma, mevzuatımıza 2016 yılında 6715 sayılı Kanun değişikliği ile girmiş ve yasal bir çerçeveye kavuşturulmuştur (TBMM, 2016a). 4857 sayılı Kanun'un 14. madde kenar başlığı 'Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma' şeklinde değiştirilmiş ve dördüncü fıkrasından başlamak üzere 14. maddeye uzaktan çalışmanın tanımını, uygulanma koşullarını ve tarafların hak ve yükümlülüklerini düzenleyen dört fıkra eklenmiştir. 2021 yılında uzaktan çalışmaya ilişkin bir yönetmelik çıkarılmışsa da birçok konunun taraflar arasında düzenlenecek olan uzaktan çalışma sözleşmesine bırakıldığı

söylenbilir.

1.1.1.Yasal Kaynaklar

4857 sayılı Kanun'un 14/4. maddesine göre uzaktan çalışma, hem evde çalışmayı, hem de teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yapılan çalışmayı, yani tele çalışmayı kapsayan bir üst kavram olarak düzenlenmiştir. İlgili maddede uzaktan çalışma sözleşmesinin kurulması, işin yapılma şekli, yeri, süresi, ücret, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, işveren tarafından sağlanacak ekipman ve bunların korunmasına yönelik hükümler de bulunmaktadır. 4857 sayılı Kanun'da uzaktan çalışma kavramı genel olarak düzenlenmiş, özellik gösteren bazı durumlar için yönetmelikle düzenleme yapılacağı öngörülmüştür. Bu kapsamda uzaktan çalışmayla ilgili genel esasları içeren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 2021 yılında (yaklaşık 5 yıl - 4 yıl 11 ay 4 gün - sonra) Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak Yönetmelikte uzaktan çalışmanın uygulanması sırasında ortaya çıkan sorunlu alanlara yanıt olabilecek ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemiştir. Bu nedenle uygulamada doğabilecek sorunlara karşı uzaktan çalışma sözleşmesinin veya sözleşme eki niteliğindeki yazılı belgelerin ayrıntılı olarak hazırlanması önem taşımaktadır⁶⁶.

Uzaktan çalışma bireysel iş hukuku açısından 4857 sayılı Kanun ve ilgili alt düzenlemeler kapsamında incelenmiş, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu çalışmanın kapsamına dahil edilmemiştir

⁶⁶ TBMM, “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/597) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu,” 2016, <https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf>.

1.1.2.Özel Kaynaklar

Uzaktan çalışmayı düzenleyen özel kaynaklar arasında ilk sırada *iş sözleşmeleri* yer almaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 14/5. maddesinde düzenlendiği üzere işin yapılma şekli, ücret, ücretin ödenmesi, ekipmanların temini, işverenin işçi ile iletişime geçmesi gibi konular yazılı yapılan uzaktan çalışma sözleşmesinde düzenlenecek hükümlere bırakılmaktadır.

Uzaktan çalışma ilişkisi, iş sözleşmesi ile kurulabileceği gibi toplu iş sözleşmesi ile de kurulabilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri, bireysel iş sözleşmeleri gibi uzaktan çalışmanın normatif kaynaklarından biridir. Bu nedenle, 4857 sayılı Kanun ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde ele alınmayan hükümlerin toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi mümkündür. Özellikle, uzaktan çalışma ilişkisinde iş ekipmanlarının temini, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, kişisel verilerin korunması, işverenin denetim yetkisi konularının toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesi halinde yasal eksiklikler giderilebilecektir (Özdemir, 2021:20-21).

İş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi dışında *personel yönetmelikleri, işyeri iç yönetmelikleri, işyeri uygulamaları* ile de uzaktan çalışma ilişkisi düzenlenebilmektedir. Özellikle uzaktan çalışmaya yönelik iş sağlığı ve güvenliği, kişisel verilerin korunması, ücret ve sosyal yardımlar, ekipmanların bakım ve onarımı gibi konuların işyeri iç yönetmelikte yer alması mümkündür. Sözleşmelerde yer almayan bir konu, işverence tek taraflı olarak ve eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecek şekilde bu kaynaklarda düzenlenebilmektedir. (Dulay, 2016:37; Güney Erdoğan, 2024:19). Uzaktan çalışma sözleşmesi kurulurken düzenlenmeyen ancak daha sonra ortaya çıkan sorunlar için işveren yönetim hakkı kapsamında, resmi kaynaklara ve sözleşmelere aykırı olmayacak şekilde çözüm bulabilmektedir.

1.2. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Kurulması ve Geçerlilik Koşulları

1.2.1.Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Kurulması

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesine göre, iş ilişkisi başlangıçta uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi tarafların anlaşması halinde sonradan uzaktan çalışma modeline de geçilebilmektedir. Burada önemli olan, uzaktan çalışma ilişkisinin tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile kurulmasıdır. Gönüllülüğü esas alan düzenlemeye göre zorlayıcı nedenler (salgın hastalıklar, devlet politikaları, toplumsal yarar vb.) istisna olarak kabul edilmektedir.

Geleneksel istihdam türlerinden farklı olarak işin işyeri dışında yürütülmesi, çalışma koşullarının yazılı olarak düzenlenmesini önemli hale getirmektedir. Uzaktan çalışma ilişkisinin unsurlarının detaylı olarak belirlenmesi ve tarafların yükümlülüklerinin tüm yönleri ile düzenlenmesi gerekmektedir (Murat Kandemir, 2011, s.96).

1.2.1.1. İş İlişkisinin Uzaktan Çalışma Modeli İle Kurulması

Dijitalleşen işgücü piyasasında işin ifa edilme yeri, geleneksel anlamdaki işyeri kavramının ötesine geçmiştir. Uzaktan çalışma, özellikle Covid-19 döneminde hız kazanarak sadece geçici bir çözüm değil, iş ilişkisinin başlangıcında tercih edilen kalıcı bir model haline gelmiştir. İş sözleşmesinin uzaktan çalışma esasına dayalı olarak kurulması işin yapıldığı yer, kullanılan araçlar, iletişim şekilleri ve denetim yöntemleri gibi kurucu unsurları ön plana çıkarmaktadır (Süzek, 2022, s. 521).

Uzaktan çalışmaya dayalı iş ilişkilerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, veri güvenliği, donanım ve yazılım temini gibi yükümlülükleri sözleşme kurulurken düzenlenmektedir. Bu durum, taraflar arasındaki, yükümlülüklerin daha öngörülebilir ve dengeli bir biçimde paylaşılmasına imkan tanır. Uzaktan çalışanın kullandığı bilgisayar

ve diğer donanımların izlenmesi, ekran takip yazılımları veya çevrimiçi denetim araçları gibi uygulamalar sözleşmeye dahil edilerek iş ilişkisi bu düzen üzerine kurulmaktadır.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulan iş ilişkilerinde, işverenin işçiyi fiziksel işyerine çağırma yönünde bir karar alması, sözleşmede esaslı değişiklik anlamına gelmektedir.

1.2.1.2.İş İlişkisi Devam Ederken Uzaktan Çalışma Modeline Geçilmesi

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14/1. maddesine göre iş ilişkisi uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi tarafların talebi ile sonradan uzaktan çalışmaya geçilmesi de mümkündür. Uzaktan çalışmaya geçiş, ***işverenin talebi*** ve işçinin bu teklifi kabul etmesi ile kurulabilmektedir. Ancak mevzuatta işverenin uzaktan çalışma talebine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenin talebi, genel hükümler çerçevesinde değerlendirilmektedir (Özdemir, 2021:18). Zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde ise işçinin rızası aranmaksızın işveren uzaktan çalışma talebinde bulunabilecektir.

Uzaktan çalışmaya geçişin ***işçi tarafından talep edilmesi*** halinde Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14/2. maddesinde yer alan hükümler uygulanacaktır. İşçinin uzaktan çalışmaya geçiş talebinde bulunabilmesi için sözleşme türü ya da kıdeme bağlı bir koşul bulunmamaktadır. Yönetmelik'te düzenlendiği üzere, işçinin uzaktan çalışmaya geçiş talebinin yazılı olarak yapılması ve talebin işveren tarafından otuz gün içinde değerlendirilmesi gerekmektedir. İşçi yazılı talepte bulunduğu için işverenin de aynı usulle değerlendirme sonucunu işçiye bildirmesi gerekmektedir. Talebin kabul edilmesi halinde Yönetmelikte düzenlenen kurallara uygun olarak yazılı bir sözleşme yapılacaktır. İş ilişkisi devam ederken sonradan uzaktan çalışmaya geçen işçi, tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilmektedir. İşverenin ise bu talebi öncelikli olarak değerlendirmesi gerekmektedir.

Yönetmelik'te uzaktan çalışmaya geçiş ve işe dönüş talebinin usulüne yönelik detaylı düzenlemeler yapılmıştır. Ancak işverenin uzaktan çalışma talebinin kabulünde yasal bir

zorunluluğu olmadığı sürece uygulamada bu düzenlemelerin karşılığı olmayacaktır. Örneğin, işçinin uzaktan çalışmaya geçiş talebinin değerlendirilmesinde işveren kendi belirlediği kriterleri esas almaktadır ya da işverenin uzaktan çalışma talebini reddetmesi halinde işçinin hukuki bir yola başvurup başvuramayacağı düzenlenmemiştir (Özdemir, 2021:18-19).

Bu konuda, uzaktan çalışma taleplerinin değerlendirilmesinde işverenin objektif kriterler kullanması ve eşit davranma ilkesine uygun hareket etmesi beklenirken talebin reddi halinde gerekçesini bildirmesi istenmelidir. Özellikle talebi reddedilen işçi ile aynı gerekçeyi sunan başka bir işçinin talebinin kabul edilmesi, salgın hastalık gibi zorlayıcı nedene dayanarak uzaktan çalışma talebinin reddedilmesi, işyerinde uzaktan çalışmaya yönelik uygulamanın olması ve işçinin bu şartları sağlamasına rağmen talebinin reddedilmesi eşit davranma borcuna aykırılığı oluştururken, işçi açısından da haklı neden doğuracaktır (Gök Metin, 2021: 25). Ancak Yönetmelik'te uzaktan çalışmanın yazılı olarak talebinde işçi gerekçesini açıklamakla yükümlü tutulmamıştır.

1.2.2.Geçerlilik Koşulları

Türk Hukukunda iş sözleşmelerinin kurulmasında şekle ilişkin düzenlemelere 4857 sayılı Kanun (md.8) ve 6098 sayılı Kanun (md.394)'da yer verilmektedir. Mevcut düzenlemelere göre, iş sözleşmelerinin kuruluşunda şekil serbestisi esastır, aksi öngörülmediği sürece özel bir şekle tabi değildir. Uzaktan çalışma sözleşmesi de **yazılı** (adi yazılı şekil) yapılma zorunluluğu olan sözleşmelerden biridir. Yazılılık ilkesi dışında uzaktan çalışma ilişkisinin işçinin talebi ve işverenin onayı ile yani karşılıklı açık rıza ile kurulacağı düzenlenmiştir. Gönüllülük ilkesi kapsamında açık rıza hükmü, hem uluslararası hem de ulusal belgelerde yer almaktadır.

1.2.2.1. Yazılılık İlkesi

4857 sayılı Kanun'un 14/f(5) maddesine göre yazılı kurulan uzaktan çalışma sözleşmesinde işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi, işin yapılacağı yer, ücret ve ücrete ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel şartlara ilişkin hükümler yer almalıdır. Gerekçe metninde de bu paralelde bir düzenleme bulunmaktadır (TBMM, 2016b)⁶⁷.

Çalışanın iş görme edimini işyeri dışında ifa etmesi ve işverenin gözetiminden uzakta olması çalışmaya ilişkin koşulların açıkça düzenlenmesini önemli hale getirmektedir. Uzaktan çalışma sözleşmesindeki yazılılık şartı ile hem işçinin hem de işverenin hakları korunmaktadır. İşçinin iş görme borcunu nasıl, ne zaman ve nerede ifa edeceği, işverenin de iş organizasyonu kapsamında hak ve yükümlülükleri ayrıntılı olarak düzenlenmektedir (Arslan Ertürk, 2017: 184-185).

Sözleşmenin yazılı yapılması, uyuşmazlıkların çözümünde de yol gösterici olacaktır. Bu kapsamda, uzaktan çalışmanın yapılacağı yerin belirlenmesi ve iş güvenliği kurallarına göre düzenlenmesi, oluşacak masrafların taraflarca karşılanma usulü, özel hayatın gizliliği ve korunmasında işverenin olası müdahalelerinin engellenmesi yazılı sözleşme ile sağlanmaktadır. Ayrıca taraflar yazılılık koşulu ile çalışma mevzuatının emredici kurallarına aykırı olmamak şartıyla genel ve özel çalışma koşullarının belirleyebilmektedir.

4857 sayılı Kanun'da yazılı yapılma zorunluluğu olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılmaması durumunda sözleşmenin geçerli olup olmayacağı ve yazılılık şartının geçerlilik mi ispat koşulu mu olduğu öğretide tartışılmaktadır. Bir görüşe göre, yazılılık şartı işçiyi korumak amacıyla getirilmiştir. Yazılılık şartına uyulmaması sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğuracaktır. İş sözleşmesi baştan itibaren geçersiz sayılacağı için işçi birçok haktan yoksun kalacaktır. Bu da işçinin korunması ilkesine ters düşmektedir (Taşkent ve Eyrenci, 2020: 72). Öğretideki diğer görüşe göre, iş sözleşmelerinde yazılı

⁶⁷ Madde-2: "Yazılı olarak yapılacak uzaktan çalışma iş sözleşmesinde; işverenden aldığı hizmet üretimine ilişkin işi, işyerinin dışında evinde ya da ofisinde veya başka bir mekanda ifa edecek olan işçinin yapacağı işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması amaçlanmıştır."

şekle aykırılığın sonucu geçersizliktir. Ancak 6098 sayılı Kanunun 394/3 maddesine göre, iş sözleşmelerinde geçersizlik yaptırımı geçmişe etkili olmayıp, ileriye dönük olarak hüküm ve sonuç doğurmaktadır. Bu nedenle işçi geçmişe dönük haklarını elde etmektedir (Süzek, 2016: 331)⁶⁸. Bir başka görüşe göre yazılılık şartı, ispat ya da geçerlilik şartı olarak değerlendirilmemelidir. Uzaktan çalışan işçiyi bilgilendirmek, çalışma koşulları ile tarafların hak ve yükümlülüklerinin sınırlarını belirlemek amacıyla kabul edilmiştir (Sevimli, 2003: 15-17; Özdemir, 2021: 16; Aydınöz, 2014:29-30). Başka bir görüşe göre, uzaktan çalışmaya ilişkin yazılı şekil şartı geçerlilik şartı niteliğinde olmamalıdır. Esnek çalışma modelleri için getirilen yazılılık şartı, sözleşmeyi açıklayıcı nitelikte bir düzen hükmünde olmalıdır (Dulay, 2016: 157).

1.2.2.2. Tarafların Karşılıklı Rızası İlkesi

Uzaktan çalışma, gönüllülük esasına dayanan bir iş ilişkisidir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde düzenlenen karşılıklı rıza bir kural iken zorlayıcı nedenler ise bunun istisnası olarak gösterilmektedir. İş ilişkisi devam ederken işçi ile işverenin aralarında anlaşarak uzaktan çalışmaya geçmeleri ise her zaman mümkündür. Bu durum, iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olarak kabul edildiği için gönüllülük ilkesi ve geri çevrilebilirlik hakkı göz önünde bulundurulmalıdır (Baycık vd., 2021: 1689-1690).

Yönetmeliğin 14/6. maddesine göre “*Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz*”. Zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde, işveren tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya başvurabilecek ve işçinin rızası aranmayacaktır. Burada zorlayıcı neden kavramı, işverenin tek taraflı olarak uzaktan

⁶⁸ “6098 sayılı Kanun (md. 394): Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir.

Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır.

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

çalışmaya geçişinde belirleyici bir unsurdur. 4857 sayılı Kanun'un pek çok yerinde geçmesine rağmen açıkça tanımlanmamış olan zorlayıcı neden kavramı. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te önceden öngörülmeyen, engellenmeyen ve meydana gelmesinde kusurlu bulunmayan dıştan gelen durumlar olarak tanımlanmıştır (md.3/1(h))⁶⁹.

1.3.Tarafların Yükümlülükleri

Uzaktan çalışma sözleşmesinde tipik iş sözleşmelerinde olduğu gibi işverenin ücret ödeme, eşit davranma, iş ekipmanlarını sağlama, işçiyi koruma ve gözetme borcu; işçinin ise iş görme, özen ve sadakat, emir ve talimatlara uyma ve rekabet etmeme borcu bulunmaktadır.

1.3.1. İşverenin Yükümlülükleri

1.3.1.1. Ücret Ödeme

Ücret ödeme borcu, işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçlarından biridir. 4857 sayılı Kanun'un 14. maddesinde açıkça düzenlendiği üzere işveren işyerinde fiilen çalışan işçi ile uzaktan çalışan işçi arasında ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça farklı işleme tabi tutamaz. Bu işçiler arasında yapılacak bir ayrım iş mevzuatındaki eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Ancak işin yapıldığı yer ve yapılış usulü nedeniyle asıl ücret

⁶⁹ Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik (md. 3/1(h):

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

dışında işçiye ödenmesi gereken ücret ekleri farklılaşabilmektedir.

Yol ücreti, işçilerin evleri ile işyeri arasında kolayca gidip gelmeleri için ayni (ücretsiz servis, şirket aracı, toplu taşıma kartı vb.) veya nakdi (nakit yol parası, yakıt parası vb.) olarak sağlanabilen bir ücret ekidir. Uzaktan çalışanlar ile işyerinde fiilen çalışanlar arasında yol ücreti bakımından farklılık doğmaktadır. Uzaktan çalışmanın işçinin kendi evinde gerçekleşmesi halinde işçi, ayni olarak verilen servis hizmetinden yararlanamayacağı gibi bunun parasal karşılığını da talep edemeyecektir. Yol ücretinin nakdi olarak ödendiği durumda da uzaktan çalışan yine bu ücrete hak kazanamayacaktır. Çünkü evinden çalışan işçi için böyle bir masraf söz konusu değildir. Uzaktan çalışanın iş görme edimi için ortak çalışma alanlarını (co- working) ya da iş istasyonlarını kullanması durumunda ise yol ücreti hakkı doğacaktır (Aydın, 202:191; Özdemir, 2021:31).

Yol ücretinin işyerlerinde nakdi olarak ödenmesi iki farklı şekilde olabilir. Bazı işyerlerinde yol ücreti çalışılan gün karşılığında nakit ödenmekte diğer bir deyişle işgünlerinin dışında (yıllık izin, genel tatil, hafta tatili, resmi tatil, raporlu olunan günler, mazeret izinli sayılan günler vb.) yol ücreti ödenmemektedir. Bu işyerlerinde iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma ile başlayan işçi için iş sözleşmesinde yol ücreti düzenlenmeyebilir. Ancak sonradan çalışmaya geçilmesi halinde, işçinin işyerine gelmesi gereken günlerde işverenin yol ücreti ödemesi gerekmektedir. Bazı işyerlerinde ise yol ücreti, yemek ücreti gibi sosyal yardımlar bordroda maktu olarak ödenmektedir. Bu işyerlerinde yol ücreti, ücret eklentisi haline geldiği için işverence kesinti yapılamaz. Kesinti yapılabilmesi ancak işçinin yazılı onayı ile mümkün olmaktadır (Çoker, 2023).

Aydın'a göre, uzaktan çalışan işçinin ücret ve eklentilerinde hiçbir indirim yapılmamalıdır. Yol ve yemek ücreti gibi sosyal haklarda kesinti yapılması iş sözleşmesinin ihlali sonucunu yaratmaktadır (Aydın, 2020:191). Emrağ'a göre ise uzaktan çalışana yol ücretinin verilmemesi eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir (Ergüneş Emrağ, 2016:1429-1430).

İşverenin işyerinde çalışanlara **yemek ücreti** vermesi ya da **yemek hizmeti** sunması durumunda eşit davranma borcu gereği, uzaktan çalışanlar da bu haktan yararlanmalıdır. Uzaktan çalışan işçi evinde, kendi imkanlarıyla yemek yiyebiliyor olsa da ayırım gözetilmeksizin yemek ücreti ödenmelidir. Yemek hizmeti sunulması durumunda da,

alışan başına düşen yemek maliyeti kadar uzaktan çalışana ödeme yapılması gerekmektedir. Uygulamada pek çok işverenin yemek creti ödemek ya da yemek hizmeti sunmak yerine yemek kartı uygulamasını tercih ettiği ve bu durumda hem işyerinde fiilen çalışanların hem de uzaktan çalışanların aynı haktan yararlanmaları gerektiği söylenebilir (Akit ve Tuncer, n.d.).

Öğretideki aksi görüşlere göre, işyerinde yemek hizmeti sunumu söz konusu ise uzaktan çalışan işçiler bunun parasal karşılığını talep edemeyecektir (zdemir, 2021:31). Aynı yönde, işyerinde ayni olarak verilen yemek yardımının nakdi karşılığı uzaktan çalışan işçiye verilmek zorunda değildir. Bu bakış açısı ile uzaktan çalışan işçilere yapılan internet yardımının, işyerinde çalışanlara yapılmaması durumu eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağı gibi uzaktan çalışan işçiye yemek yardımının yapılmaması da işin niteliğine uygun başka ücret ekleri ile telafi edildiği takdirde ayrımcılık oluşturmayacağı ne srlmektedir (elik ve Canbolat, 2016:164-165).

İş ilişkisi devam ederken uzaktan çalışmaya geçilmesi halinde, yemek creti alan işçi bu haktan yararlanmaya devam etmelidir. İşçinin yazılı rızasının dışında kesinti yapılması halinde işverenin hukuki sorumluluğu doğacaktır (Başbuğa, 2021:4).

İşyerinde **ikramiye veya prim** gibi yan ödemelerin işverenin eşit davranma borcu gereği, uzaktan çalışan işçilere de ödenmesine devam edilmelidir(elik ve Canbolat, 2016:259-262; zdemir, 2021:31). Uzaktan çalışmada genel olarak zamana göre ücret sistemi benimsenmekle birlikte bu sistemin benimsenmesi öğretide tartışmalara da neden olmaktadır (elik ve Canbolat, 2016:163). Özellikle uzaktan çalışanın çalıştığı yer ile yaşadığı yerin farklı ülkelerde olması durumunda ödemenin hangi para biriminden yapılacağı veya uzaktan çalışanların performanslarının değerlendirilmesindeki güçlükler, ödeme aşamasında kimi zaman sorun yaratabilmektedir. Bu nedenle uzaktan çalışmada işin uygunluğuna bağlı olarak parça başı ücret ödemesi düşünülebileceği gibi sözleşmede yer alan hükümlerin ayrıntılı olarak düzenlenmesi de iş ilişkisinin daha sorunsuz yürümesini sağlayabilecektir.

Diğer sosyal yardımlar (zel sağlık sigortası, bireysel emeklilik, araç tahsisi, erzak yardımı, aile yardımı, eğitim yardımı, kira yardımı, giyim yardımı vb.) bakımından da uzaktan çalışma ilişkisi yönünden genel olarak fark bulunmamaktadır. Ancak uzaktan

çalışmada teknolojik iletişim araçlarının kullanılması, elektrik ve internet faturalarında artışa neden olurken, işçinin evden çalışmayı tercih etmesi durumunda ayrıca ısınma ve su faturalarında da artış görülmektedir. Bu nedenle, giderlerin kimin tarafından karşılanacağı tartışma konusu olurken⁷⁰ işçinin özel kullanımı da dikkate alınarak işverenin ek ücret kapsamında faturaları karşılaması beklenmektedir (Ergüneş Emrağ, 2016:1426)⁷¹. 4857 sayılı Kanunda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde uzaktan çalışma kapsamında işle ilgili zorunlu giderlerin karşılanmasının iş sözleşmesinde belirtileceği düzenlenmiştir.

Fatura giderlerinin yanı sıra işverenin kira bedeline katılması hakkında da kesin bir görüş bulunmamaktadır. Öğretideki bir görüşe göre, işçinin evindeki bir odayı/alanı işi için ayırması ve bu alanı özel kullanıma kapatması veya sınırlandırması halinde işverenin kira giderine katılımı için işçiye ayrıca ödeme yapması beklenmektedir. Tespiti ve ispatı zor olan bu ücret eki ile ilgili 6098 sayılı Kanun'un 413/2 ile maddesinde, işçinin işin yürütümü için kendi malzemesini kullanması halinde işverenin bunun için uygun bir karşılık ödemesi yükümlülüğü bulunmaktadır (Alp, 2011:834).

Uzaktan çalışanların ücret hesabında karşılaşılan bir başka sorun çalışma süresinin tespit edilemediği durumlarda fazla mesai ücretinin belirlenmesinin de güç olmasıdır. İşverenin fazla çalışmayı tespit edememesi ya da uzaktan çalışanın fazla çalışmayı ispat edememesi, fazla mesai ücretinin ödenmemesi veya eksik ödenmesine neden olmaktadır

⁷⁰ Tam zamanlı uzaktan çalışanlara yönelik bazı iş ilanları: (<https://www.kariyer.net/>)

* Unite (Akıllı Dijital Otomasyon Platformu) tam zamanlı uzaktan çalışan destek uzmanına sağlanan yan haklar: Özel sağlık sigortası, yemek kartı (Setcard, Ticket, Multinet, Sodexo vb.)

* Kazancı Holding Başakşehir Çözüm Merkezi Direktörlüğü, Çözüm Merkezi Müşteri Temsilcisi yan hakları: Özel sağlık sigortası, yemek kartı

* Evatro Yazılım Bilişim Teknolojileri AŞ. Müşteri Temsilcisi yan hakları: Özel sağlık sigortası, yemek kartı

* Kolay Randevu İnternet Hizmetleri AŞ Müşteri Temsilcisi yan hakları: Aylık performans primi, aylık 3,570 TL yemek yardımı (Nakit olarak ödenir), doğum günlerinde bir günlük ek idari izin, doğum günlerinde ve bayramlarda ikramiye, aylık şirket etkinlikleri (ulaşım dahil)

⁷¹ Uygulama örnekleri:

Turkcell; evden çalışan müşteri temsilcilerine yemek kartı, şirket hattı, ev interneti, mobil üzerinden anlık ödüllendirme yöntemi, sağlıklı yaşam paketleri, doğum günlerinde izin hakkı (<https://www.turkcell.com.tr/tr/insan-kaynaklari?page=turkcellde-calismak>)

Sabancı Holding, uzaktan çalışanların tamamı için telefon ve internet faturaları, şirket hattı, erzak yardımı, bireysel emeklilik, sağlık sigortası, hayat sigortası (<https://www.sabancidx.com/hakkimizda/kariyer/ise-alim/>)

(Özdemir, 2021:32-33).

1.3.1.2. Eşit Davranma

Eşit davranma borcu, işverenin haklı ve objektif bir neden olmadıkça işçilerine farklı davranmaması, keyfi biçimde ayırım yapmamasıdır (Demirci, 2019:103). 4857 sayılı Kanun'un 14/6 maddesinde, uzaktan çalışanların esaslı neden olmadıkça iş sözleşmelerinin niteliğinden dolayı emsal işçiye göre farklı bir işleme tabi tutulamayacağı düzenlenmektedir. Kanun'un 12/3 maddesi perspektifinde uzaktan çalışmada emsal işçi, işverenin işyerinde çalışan ve uzaktan çalışan işçi ile aynı işi gören, benzer pozisyonundaki işçidir (Çelik ve Canbolat, 2016:493-495).

İşverenler, işyerinde çalışanlar ile uzaktan çalışanlara çalışma ilişkisinin her aşamasında eşit davranmakla yükümlüdürler. Ancak çalışma yaşamında ayrımcılık olarak değerlendirilebilecek ya da uzaktan çalışanları dezavantajlı duruma düşürebilecek bazı uygulamalarla karşılaşmaktadır. Üzerinde en çok tartışılan ücret eklerine ilişkin uygulamalardır. Uzaktan çalışanlara yeme ücreti, yol yardımı gibi hakların verilmemesi ya da azaltılması, eşitlik ilkesine aykırılık yaratmakta ve ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmektedir.

Bir diğer eşitlik ihlali yaratan alan işyerinde yöneticisi ile yüz yüze iletişim kuran çalışanların kariyer gelişimi ve terfi konularında daha ön planda yer alırken, uzaktan çalışanların 'görünmez' kalabilmeleridir. Bu nedenle, terfi, prim, takdir veya ödüllendirmelerde adaletsizlik ortaya çıkabilmektedir. Kurum içi eğitimlerin yüz yüze yapılması durumunda uzaktan çalışanlar bu imkanlardan yararlanamamaktadır. Örneğin, kariyer gelişim atölyelerine yalnızca fiziksel olarak katılabilenler davet edilmektedir.

Eğitim ve kariyer fırsatları gibi sosyal etkinlikler ve takım faaliyetlerinin de işyeri merkezli yapılması eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Uzaktan çalışanlar, kurum içi kutlamalara, kahvaltılara veya özel gün etkinliklerine katılamamaktadır.

Disiplin süreçlerinde uzaktan çalışanların denetiminde yaşanan zorluklar denetimin

etkinliğini zayıflatmaktadır. Uzaktan çalışanların denetimlerinde göz ardı edilen ya da abartılan noktalar olabilmektedir. Örneğin, ofiste çalışanın hatalı bir davranışı uyarı ile sonuçlanırken, uzaktan çalışan için yazılı savunma istenebilir.

Uzaktan çalışmada eşit davranma borcunun ihlali işverenin bu yeni çalışma modeline yönelik strateji geliştirememesinden kaynaklanıyor olabilir ama bunun sonucunda işçi hak kaybına uğruyorsa eşitlik ilkesine aykırıdır (Baycık vd., 2021:1697-19-1698).

1.3.1.3. Ekipmanları Temin Etme ve Masrafları Karşılama

Uzaktan çalışmadan doğan giderlerin örneğin, telefon veya internet faturasının kimin tarafından karşılanacağı, işin yürütümünde kullanılan ekipmanların kim tarafından temin edileceği, bakım, onarım ve teknik arızalardan kimin sorumlu olacağı 4857 sayılı Kanun'da açık bir şekilde ele alınmamıştır. Ancak 6098 sayılı Kanun'un 414. maddesinde evde yapılan çalışmada işverenin işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcamayı ödemekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde iş için gerekli ekipmanların işveren tarafından temin edilmesi esas olup, aksi sözleşme ile kararlaştırılabilmektedir (md.7). Nitekim uzaktan çalışma ilişkisinde bazen işverenler iş ekipmanlarını temin etmekte, bazen de uzaktan çalışan kendi bilgisayarını, telefonunu ve diğer ekipmanlarını kullanmaktadır. Çalışanın kişisel eşyalarını iş için kullandığı durumlarda kurumsal yazılım ve sistemlere erişmek zorunda kalması hem hukuken uygun değildir hem de bilgi güvenliği açısından risk oluşturmaktadır. Bu nedenle işverenin teknolojik iletişim araçlarını sağlaması ve donanım için güvenlik önlemlerini almakla yükümlü olduğunu kabul etmek gerekir. Özellikle güvenlik yazılımlarının lisanslı olmayan programlarla sağlanması veri güvenliği ihlallerine, yasal sorunlara ve çalışanın kişisel verilerinin tehlikeye girmesine neden olabileceğinden hem işveren hem de uzaktan çalışan zor duruma düşebilecektir. İşverenin iş ekipmanlarını temin ederken dikkat etmesi gereken bir diğer önemli konu ekipmanların niteliğinin işin gerekliliklerini karşılayacak yeterlilikte olmasıdır. Aksi durumda iş kalitesi ve çalışanların verimliliği düşebilecektir. Örneğin, grafik tasarımı yapan bir

çalışana düşük özellikli bir bilgisayar verilmesi halinde işini istenilen şekilde yapamayacaktır.

İş ekipmanlarının sadece temini değil, belirli aralıklarla bakım ve onarımının da yapılması, arıza halinde müdahale edilmesi de işverenin sorumluluğundadır. İş ekipmanları ile ilgili işverenin teknik sorunlarda yeterli destek sunmaması, sorumluluğu çalışana yüklemesi işin aksamasına ve çalışanın motivasyonunun düşmesine neden olabilecektir. Bu nedenle iş ekipmanlarının işveren tarafından temin edilmesi durumunda; kullanım süresi, iade şekli, hasar halinde sorumluluk gibi konuların sözleşme ile açıkça düzenlenmesi gerekmektedir. Örneğin, işveren tarafından temin edilen bilgisayarın bozulması durumunda sorumluluğun kimde olacağı, uzaktan çalışanın başka bir şehirde ikamet etmesi halinde onarımının nerede yapılacağı, bu süreçte uzaktan çalışanın iş görme edimini nasıl yerine getireceği tartışmalı alanlar içindedir. Ayrıca özellikle dijital göçebeler tarafından mobil cihaz, powerbank, taşınabilir modem gibi ek araçların talep edilmesi durumunda işverenlerin bunları sağlama yükümlülüğünün olup olmadığı da tartışmalıdır.

İşverenin iş araçlarını sağlama borcu, sadece ekipmanların sağlanması ile sınırlı kalmamakta, altyapı, yazılım, destek ve giderleri de kapsamaktadır. Uygulamada bu yükümlülük eksik ya da ihmal edilerek yerine getirilmektedir. Bu nedenle, hem işçinin mağduriyeti hem de işverenin hukuki sorumluluğu ortaya çıkmaktadır.

Uzaktan çalışanların yaptığı zorunlu harcamalar (internet, elektrik vb.) çoğu zaman işveren tarafından karşılanmamaktadır. Bu durumda işverenin, araç sağlama ve masrafları karşılama yükümlülüğünü ihlal ettiği söylenebilir. Diğer taraftan işverenin karşılamayı üstlendiği harcamaların (internet, elektrik, telefon), özellikle evde tele çalışma halinde, ne kadarlık kısmının işe ait olduğunu tespit etmek de kolay değildir. Özellikle iş için temin edilmiş araçların çalışanın özel kullanımına da izin verilmesi durumunda, işverenin detaylı fatura takibi yaparak masrafları tespit etmesi, elektrik için daireye bir elektrik sayacı takılması gibi yöntemlere başvurulabilmektedir. Giderlerin ödenme zamanı ve şekline ilişkin olarak 6098 sayılı Kanundaki hükümler, uzaktan çalışma için de geçerli olabilecektir (md.414).

1.3.1.4. Koruma ve Gözetme

Uzaktan çalışanın işyeri dışında işi görüyor olması işverenin koruma ve gözetme borcunu ortadan kaldırmamaktadır. Teknolojik iletişim araçları, işverenin uzaktan çalışanı ile her an iletişim kurmasını sağlamaktadır. İletişim sıklığının uzaktan çalışanın iş ilişkisi dışındaki yaşamına zarar vermemesi ve özel hayatın korunması bakımından önem taşımaktadır (Çelik ve Canbolat, 2016:173-175).

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin "Verilerin Korunması" başlıklı 11. maddesine göre işveren, işyeri ve yaptığı işle ilgili verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında uzaktan çalışanı bilgilendirmeli, korunması gereken verilerin kapsamını uzaktan çalışma sözleşmesinde düzenlemelidir (Gürler, 2019:38; Özer Deniz, 2021:360-362).

Klasik iş ilişkilerindeki doğrudan denetim ve gözetimin (parmak basma, kart okutma, yüz tanıma sistemleri) yerini uzaktan çalışmada dijital denetim (telefon görüşmelerinin kaydedilmesi, elektronik postaların ya da internete giriş çıkış saatlerinin takip edilmesi, ziyaret ettikleri web sitelerinin izlenmesi, kamera ile izlenmesi⁷²) almıştır (Baloğlu ve Çakalı, 2022:325-326).

İşverenin koruma yükümlülüğü kapsamında uzaktan çalışanın işyeri dışında güvenli bir çalışma alanı sağlayıp sağlamadığının denetimi de zordur. Örneğin, uzaktan çalışanın ergonomik olmayan bir masa ve sandalye ile çalışması bel ve boyun problemlerine yol açabilmektedir. Benzer sorun işyeri dışında yaşanan kazaların iş kazası olup olmadığı şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, uzaktan çalışanın bir kafede bilgisayar başında çalışırken sandalyesinden düşmesinde işverenin gerekli önlemleri almadığı iddiasıyla sorumlu tutulması gündeme gelebilmekte, ancak denetim zorluğu nedeniyle işveren de mağduriyet yaşayabilmektedir.

⁷² Çalışanları dijital ortamda denetleyen bazı programlar:

Keylogger: Çalışanların iş bilgisayarlarındaki tüm tuş vuruşlarını kaydeden bir program aracıdır. (<https://www.kickidler.com/tr/keylogger.html>)

Jibble: Uzaktan çalışanlar için iş takibi yazılımı, uzaktaki veya dağıtılmış ekiplerin mesai saatlerini ve üretkenliğini takip etmek ve izlemek için tasarlanmış bir sistemdir. (<https://www.jibble.io/tr/uzaktan-calisan-is-takip-yazilimi>)

Kickidler: Uzaktan çalışanların mesai takibi, performans değerlendirmesi, uzaktan çalışanı çevrimiçi izleme ve video olarak kaydetme imkanı sağlayan sistemdir. (<https://www.kickidler.com/tr/remote-employees-monitoring.html>)

Uzaktan çalışanlar sürekli çevrim içi olma baskısı, iş-özel hayat dengesinin bozulması, sosyal izolasyon, stres gibi psiko-sosyal risklere maruz kalmaktadır. İşverenlerin koruma ve gözetme borcu kapsamında, uzaktan çalışanın psikolojik iyilik halini koruma yükümlülüğü bulunduğunu da unutmamak gerekir.

İşverenin bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla denetim ve gözetim yetkisini kullanması, işçinin özel hayatının ve kişilik haklarının korunması bağlamında tartışma konusu olabilmektedir. İşverenin mülkiyet hakkından, iş sözleşmesinden ya da mevzuattan kaynaklı olarak işçi ve iş üzerindeki gözetim yapma hakkı ve yükümlülüğü karşısında işçinin de kişisel verilerin korunması, özel hayatının gizliliği, haberleşmenin gizliliği gibi hakları bulunmaktadır. Bu hakların kullanımı yönünden menfaat çatışması nedeniyle taraflar arasında hassas bir denge kurulması önem arz etmektedir (Okur 2013: 27-28; Kandemir 2011: 138-141).

1.3.2. Uzaktan Çalışanın Yükümlülükleri

1.3.2.1. İş Görme

Uzaktan çalışanın en önemli borçlarından biri iş görme borcudur. Uzaktan çalışan, işverenin emir ve talimatlarına uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmek ve sözleşmede belirlenen süre içinde belirlenen işi yapmak ve işverene teslim etmekle yükümlüdür. İşyerinde çalışanlardan farklı olarak iş görme borcunun bizzat ifası, işyerine ait verilerin gizliliği ve korunması bakımından önem taşımaktadır (Dulay, 2016:142-143). Uzaktan çalışma sözleşmesi boyunca, işçinin bu çalışma modelinin özelliklerine uygun olarak iş görme borcu devam edecektir. İşveren tarafından verilen emir ve talimatlara uygun olarak iş görmesi, belirlenen çalışma saatlerine uyması, önceden bilgilendirilmesi şartıyla kişilik hakları ve özel hayatı sınırında işverenin denetim hakkına razı olması, işverenin iş güvenliğine ilişkin tüm talimatlarına uygun hareket etmesi uzaktan çalışanın iş görme edimini ifa ederken uyması gereken yükümlülüklerdir (Özdemir, 2021:29).

İşin ifası noktasında uzaktan çalışanların ‘her an iş görmeye hazır’ olduğunun düşünülmesi, çalışma saatlerinin belirsizliğine, çalışanın dinlenme hakkının bölünmesine ve iş görme borcunun sınırlarının aşılmasına neden olmaktadır. Uzaktan çalışmada her zaman yüz yüze iletişim imkanının bulunmaması ekip içi koordinasyonun bozulmasına da neden olabilmektedir. Bu durum, işçiye ek görevler yüklerken, rol belirsizliğine ve kolektif yürütülmesi gereken işlerde aksamalara yol açmakta ve işçinin iş görme borcunu zamanında ve etkili bir şekilde yerine getirmesini zorlaştırmaktadır.

Çalışanın işyeri dışında kimi zaman çalışmak için uygun olmayan ortamlarda bulunması performansı üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Ergonomik olmayan ev mobilyaları, ortamdaki gürültü, dikkat dağıtıcı unsurlar (çocuk bakımı, ev işleri, sosyal medya kullanımı vb.), iş görme borcunun etkili biçimde ifasını engellemektedir (Özdemir, 2021:29).

Uzaktan çalışmada işverenin çalışanlar üzerindeki denetim yetkisinin sınırlılığı, çalışmanın daha çok teknolojik iletişim araçları ile yürütülmesi ve iş ekipmanlarının temini konusunda yaşanan sorunlar da iş görme borcunun ifasında etkili olmaktadır.

1.3.2.2. Özen ve Sadakat

Uzaktan çalışma sözleşmesinde işçinin, iş ilişkisi devam ettiği sürece ve sona erdikten sonra da işverenine karşı özen ve sadakat borcu bulunmaktadır. İşçinin özen gösterme borcu, sadakat, sır saklama ve rekabet etmeme borcunu da kapsayan geniş bir yükümlülüktür (Albayrak Gül, 2016:122-123). Özen borcu işveren tarafından teslim edilen iş ekipmanlarının usulüne uygun ve dikkatli kullanılmasını ifade ederken, sır saklama borcu, işçinin işini yaptığı süre boyunca öğrenmiş olduğu işverene ait iş sırlarını kullanmaması ve başkalarıyla paylaşmamasıdır (Dulay, 2016:182-183; Kandemir, 2011:183).

Uzaktan çalışmada bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması, özen ve sadakat borcunun yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Çünkü uzaktan çalışanın iletişim teknolojileri ile işyerine bağlanması, işverene ait verilerin güvenliğini riske

atabilmektedir. Örneğin, uzaktan çalışanın işveren tarafından temin edilen bilgisayarı kişisel işleri için kullanması, işverenin bilgisi dışında programlar yüklemesi, güvenlik programlarını uygun zamanda güncellememesi, dikkatsiz kullanım nedeniyle sisteme virüs bulaşması özen borcuna aykırılıktır (Dulay, 2016:184). Uzaktan çalışanın özen yükümlülüğünün sınırlarının sözleşme ile belirlenmesi önemlidir.

Uzaktan çalışanın fiziksel olarak denetlenmesindeki güçlükler, bazı çalışanların mesai saatleri içinde başka işler yapmasına (freelance) ya da rakip firmalarla doğrudan ya da dolaylı ilişki kurmasına yol açabilmektedir. Sadakat borcuna aykırılık teşkil eden bu durumlar genellikle, belli bir süre sonra ve sonuç ortaya çıktıktan sonra tespit edilebilmektedir.

Sadakat borcunun bir ifadesi olarak sır saklama borcunun ihlali uzaktan çalışmada genellikle, dijital güvenlik açıkları nedeniyle yaşanmaktadır. Özellikle ortak wi-fi alanlarına kişisel cihazlardan erişim, belge güvenliğini sağlayacak yazılımın olmaması, işyerine ait bilgisayarlar, tablet ve telefonların aile bireyleriyle paylaşılması gibi sır saklama borcuna aykırı davranışlar görülebilmektedir. Örneğin, işyerine ait belgelere evde yaşayanlar tarafından rahatça ulaşabilmesi, bu belgelerin ve bilgilerin başkalarıyla veya sosyal medyada paylaşılabilir olması sır saklama borcunun ihlali olarak yorumlanmaktadır.

Uzaktan çalışma, çalışanın temel yükümlülüklerini yerine getirmesinde yeni sorun alanları yaratmaktadır. Ancak çalışanın özen, sadakat ve sır saklama borcu değerlendirilirken, işverenin de bu borçların yerine getirilmesini sağlayacak teknik ve organizasyonel tedbirleri alma sorumluluğu olduğu göz ardı edilmemelidir.

1.3.2.3. Emir ve Talimatlara Uyma

Uzaktan çalışan işçi, işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlüdür. İşin organizasyonu, denetimi ve disiplini bakımından önem taşıyan bu borç, işverenin yönetim hakkının bir uzantısıdır. İşverenler, uzaktan çalışana yönelik talimatlarını e-posta, çevrimiçi iletişim araçları, video konferans, kurumsal iletişim yazılımları gibi dijital

araçlar aracılığıyla iletmektedir (Kandemir, 2011:98). Uzaktan çalışmada, iş disiplini ve verimliliğin korunabilmesi için işverenin belirlediği çalışma saatlerine, işin teslim tarihlerine, iletişim ve raporlama kurallarına uyulması emir ve talimatlara uyma borcu kapsamında değerlendirilmektedir (Özdemir, 2021:29).

Uzaktan çalışma modeli, işverenin emir ve talimat verme yetkisini ortadan kaldırmamakta, sadece bu yetkinin kullanım biçimini dönüştürmektedir. İşveren işçiye elektronik ortamda emir ve talimat verebilmekte, işçi de elektronik ortamda gördüğü çağrıya yanıt vermek ve talimatlara uygun hareket etmekle yükümlüdür. Uzaktan çalışan, iş görme borcunun bir uzantısı olarak ve dürüstlük kuralları çerçevesinde işverenin makul, açık ve hukuka uygun talimatlarına uymakla yükümlüdür. İşveren de ekran izleme, yazılım kullanımı takibi, konum verisi analizi gibi dijital gözetim araçlarını kullanabilmek için ölçülülük ve gereklilik ilkelerine uygun olarak uzaktan çalışanın açık rızasını alması gerekmektedir (Esen, 2021; Çelikbaş ve Atmaca, 2021).

Uzaktan çalışmada işveren denetim yetkisini dijital araçlarla sağlamaya çalıştığı için her uzaktan çalışanın talimatlara uygun şekilde çalışıp çalışmadığı kontrol edilememektedir. İşverenin işin ilerleyişini uzaktan izleyebilmesi, uzaktan çalışanın zamanında ve doğru geri bildirim yapmasına bağlıdır. Esnek çalışma saatlerinin verdiği özgürlük hissi, işveren tarafından talep edilen bir işi uzaktan çalışanın kendi belirlediği ve uygun olduğu zaman diliminde yerine getirmesi, talimatlara karşı esneklik ya da direnç oluşturması, emir ve talimatlara uyma borcunun ihlali olarak kabul edilebilir.

1.3.2.4. Rekabet Etmeme

Sadakat borcu kapsamında değerlendirilen rekabet etmeme borcu, uzaktan çalışanın iş sözleşmesinin devamı süresince işvereniyle rekabet etmemesine dayanan bir yükümlülüktür. Taraflar sözleşme sona erdikten sonra da bu borcun devam edeceğini iş sözleşmesi ile veya ayrı bir protokol (rekabet yasağı sözleşmesi gibi) ile kararlaştırabilmektedir (Dulay, 2016:189).

Uzaktan çalışma gibi teknolojik araçların işin yürütümünde kullanıldığı çalışma

modellerinde işçilerin rekabet oluşturan davranışlardan kaçınmalarını sağlamak önem arz etmektedir. Örneğin, parça başı iş yapan uzaktan çalışan, doğrudan işveren denetiminde olmadığı için piyasaya ürün sürme ve kendi pazarını oluşturma, işverene ait bilgileri kopyalama ve depolama gibi riskler taşımaktadır.

Teknolojik iletişim araçlarını kullanan uzaktan çalışanların işyerinin faaliyet gösterdiği alanda başka firmalara da hizmet sunabilecek olması, işverenin ticari sırlarına erişim sağlandığı için rekabet yasağı kapsamındaki ihlal olarak değerlendirilmektedir. Fiziki denetim imkanının kısıtlı olduğu uzaktan çalışmada, çalışanın rakip firma ile iletişim halinde olma, onlara bilgi aktarma olasılığına karşı rekabet yasağı kapsamının sözleşme ile ayrıntılı olarak belirlenmesi gerekmektedir. Yapılacak düzenleme çalışanın mesai saatleri dışında başka işler yapabilme hakkı ile işverenin rekabetten korunma hakkı arasında denge kurulmasını sağlayıcı nitelikte olmalıdır. Ancak uzaktan çalışmanın niteliği gereği rekabet yasağında coğrafi sınırların belirlenmesi zorlaşmaktadır.

1.4.Çalışma ve Dinlenme Süreleri

4857 sayılı Kanun'da yer alan çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeler uzaktan çalışanlar için de bağlayıcıdır. Ancak uzaktan çalışan işverenin gözetiminden uzakta olduğu için çalışılan sürenin ispatı, dinlenme süreleri, fazla çalışmanın tespit edilmesi gibi konularda sorunlar yaşanmaktadır. Bu nedenle, uzaktan çalışma sözleşmelerinde çalışma sürelerine ilişkin olarak ayrıntılı düzenlemelerin yapılması önemlidir. Uzaktan çalışanın zaman ve mekana bağlı olmadan her yerde çalışmaya devam edebilmesi çalışma zamanı ile çalışılmayan zamanın iç içe geçmesine neden olabilmektedir.

1.4.1. Çalışma Süreleri

Uzaktan çalışanların çalışma sürelerinin tespiti ve bu sürelerin kaydının ne şekilde tutulacağı açıklığa kavuşturulması gereken konulardan biridir. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde işin tanımı, yapılma şekli, ücret gibi unsurlar dışında çalışma süresine ilişkin hükümler de belirtilmelidir. Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde de uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin iş sözleşmesinde belirtilmesi gerektiği yer almaktadır. Ayrıca mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflar çalışma saatlerinde değişiklik yapabilmektedir (md.9).

Uzaktan çalışmanın çevrimiçi ya da bir veri bankasına bağlı kalınarak yürütülmesi halinde çevrimiçi kalınan süre çalışma süresi olarak kabul edilmektedir. Ayrıca işveren sürekli çevrimiçi çalışanlar için internete bağlı kalınacak süreye ilişkin sınır koyabilmektedir. Bir veri bankasına bağlı olmadan ya da çevrimdışı yapılan çalışmalarda, günlük ve haftalık çalışılacak süre saat aralığı şeklinde belirlenebilmektedir (Civan, 2010:567-568). Ancak uzaktan çalışma niteliği itibarıyla çalışma saatlerine dair sınırı büyük ölçüde ortadan kaldırmaktadır. İşçinin işyeri dışında özellikle evinde her an iş görmeye hazır olduğu düşünüldüğünden, mesai saatleri dışında da mail, mesaj veya aramalarla mesai saatleri belirsizleşip 24 saate yayılmaktadır. Uzaktan çalışanlarda mesai saati olarak belirlenen süre, işçinin işyerindeymiş gibi işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalıştığı sürelerdir. Ancak iş-özel yaşam arasındaki sınırın bulanıklaşması çalışma sürelerinin tespitini de zorlaştırmaktadır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ne göre fazla çalışmanın, işverenin yazılı talebi ve işçinin kabulü üzerine mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir(m.9). Bu durumda, işverenin yazılı talebi olmaksızın işçinin kendi iradesiyle çalışma süresini aşan çalışmalar fazla mesai olarak değerlendirilmeyecektir. 4857 sayılı Kanun'da fazla çalışmanın ispatına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispat ederken Yönetmelikte düzenlendiği üzere, işverenin mesaiye yönelik yazılı talebini delil olarak kullanabilecektir.

Fazla çalışma ile ilgili olarak Yargıtay'ın 9. ve 22. Daireleri'nin verdikleri kararlar da bu doğrultudadır. Fazla çalışma ücretinin tahsiline ilişkin 22. Hukuk Dairesi'nin

E.2013/12665 K.2014/16967 sayılı 12.06.2014 tarihli kararında, fazla çalışmanın ispatında ispat yükünün genel hükümlere tabi olduğu, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin kural olarak bu iddiasını, fazla çalışma yaptığı gün ve saatleri ispat etmek zorunda olduğu ifade edilmiştir (Yargıtay, 2014a).

Uzaktan çalışan fazla mesai yaptığını ve çalışma süresini aşan işleri ispat etmek için çeşitli yollara başvurabilmektedir. Örneğin, bilgisayar log kayıtları, işyeri iç yazışmaları, mail kayıtları, telefon kayıtları vb. dijital kayıtlar delil niteliğindedir. Mail kayıtları, uzaktan çalışanların çalışma sürelerinin ispatında en önemli araçlardan biridir. İşveren, çalışma arkadaşları veya müşteriler tarafından işle ilgili olarak mesai saatleri dışında aranan ya da mesaj alan uzaktan çalışan işçi, arama kayıtlarını delil olarak kullanabilmektedir. Ancak mesai saatleri sonrasındaki her yazışmanın fazla çalışma kabul edilip edilmeyeceği ise tartışmalı alanlardan biridir. Çalışma süresi içinde başlayıp mesai bittikten sonra da devam eden yazışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir (Kılıç, 2024). Özellikle fazla çalışma alacağının tespitinde GPRS kayıtları kullanılmaktadır⁷³.

Genellikle uzaktan çalışanlara işveren tarafından dizüstü bilgisayar tahsis edilmekte ve uzaktan çalışan bu bilgisayar üzerinden işyerindeki sisteme bağlanıp işi yürütmektedir. Bilgisayar üzerinden işyerindeki sisteme yapılan giriş ve çıkışlar uzaktan çalışanın çalışma süresini göstermektedir. Uzaktan çalışanın sisteme giriş çıkış yaptığı bu süreler tarih ve saat olarak kaydedilmekte ve iş davalarında 'log kaydı' adı altında delil olarak kullanılmaktadır⁷⁴. Log kayıtları, özellikle uzaktan çalışanlar için mesailerin ispatlanmasında önemli bir delildir. Uzaktan çalışanın çalışma süresi log kayıtları ile belirlenemiyorsa diğer araçlar da delil niteliği taşımaktadır (Kılıç, 2024).

İşyerindeki çalışmalarda işçilik alacağı ile ilgili davalarda tanık beyanı önem arz etmektedir. Özellikle davacı işçi ile çalışmış, çalışma düzeni ve mesai saatlerini bilen

⁷³ Yargıtay 9. HD E.2016/17564 K.2019/7729 T.3.4.2019

(<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725>)

⁷⁴ Ankara BAM 6.HD E.2018/475 K.2019/2853 T.3.12.2019

(<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725>)

Yargıtay 9.HD E.2021/5439 K.2021/9722 T.27.5.2021

(<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725>)

Yargıtay 22.HD E.2019/8567 K.2020/162 T.13.1.2020

(<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725>)

Yargıtay 22.HD E.2017/26208 K.2019/23433 t.16.12.2019

(<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725>)

işçiler tanık olmaktadır. Ancak uzaktan çalışanlar bakımından delil olarak tanık ifadelerinin sunulması oldukça güçtür. Uzaktan çalışanlar için çalışma süreleri ve fazla mesai alacağının ispatı bakımından mail, arama, mesaj, log kaydı gibi dijital deliller daha önemlidir. Ancak çalışılan yerin ve işin niteliği, işin yapılma usulü, kullanılan araç, gereç ve teknik donanım, çalışma koşulları farklılıklara neden olmaktadır.

1.4.2. Dinlenme Süreleri

Klasik anlamda işyerlerinde çalışma sürelerinin toplu olarak başlaması ve sona ermesi söz konusu iken uzaktan çalışmada, çalışma ve dinlenme süreleri bireysel olarak değişebilmektedir. Uzaktan çalışmanın bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı ile yapıldığı tele çalışma niteliğindeki işlerde, teknolojik araçlar ile işverenin işçiye her zaman ulaşabilme olanağı, uzaktan çalışanın dinlenme sürelerini etkin şekilde kullanmasını engellemektedir (Civan, 2010:567-568).

Hafta tatiline hak kazanma yönünden, işyerinde çalışan işçi ile uzaktan çalışan işçi arasında bir fark bulunmamaktadır. Haftanın altı işgünü işverenin organizasyonu içinde iş görme edimini yerini getiren işçi ister işyerinde isterse uzaktan çalışma yöntemiyle bu işi görsün, yirmi dört saatlik dinlenme süresine hak kazanmaktadır. Uzaktan çalışan işçinin de dinlenme hakkını tam olarak kullanabilmesi için hafta tatili günlerinde işyeri ve işveren ile arasındaki bağı tamamen kesmesi gerekmektedir (Uzuner ve Başbuğa, 2021).

Uzaktan çalışma modelinde, işyerinde çalışan işçi ile uzaktan çalışan arasında, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde de dinlenme hakkını kullanması bakımından bir fark bulunmamaktadır. İşçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde uzaktan çalışsa dahi ek ücrete hak kazanma bakımından 4857 sayılı Kanun'a tabi olacaktır.

Dinlenme sürelerindeki her çalışma, işverenin ek ödeme yapmasını gerektirmemektedir. Yargıtay, uzaktan çalışmada mesai saatlerinin belirlenmesinin işçiye bırakıldığı ve işçinin de haftalık çalışma süresini aşmadığı bir olayda hafta tatili ücreti talebini reddetmiştir.

Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararında uzaktan çalışan davacının mesai saatlerini kendisinin belirlediğini, belli bir saat aralığına bağlı olarak çalışmadığından davacının fazla mesai talebini reddetmekle birlikte uzaktan çalışan davacının hafta tatili alacaklarını da reddetmiştir. Reddin gerekçesi olarak da davacının genel tatil günlerinde çalışmasını kendi inisiyatifinde bulmuştur (Yargıtay 9.HD, 2013/10875 E., 2015/6980 K.)⁷⁵.

1.4.3. Ulaşılama Hakkı (Bağlantıyı Kesme Hakkı)

Dijital ve teknolojik iletişim araçları esneklik ve buna bağlı olarak verimliliği artırırken çalışanlara mesai saatleri dışında da her zaman ulaşılabilirlik imkanı sağlamaktadır. Gelişen teknoloji sayesinde hızlı veri dolaşımı, anlık iletişim ve sürekli olarak ulaşılabilir olma uzaktan çalışanın iş yaşamı ile özel yaşamı arasındaki sınırların da belirsizleşmesine neden olmaktadır (Savaş Kutsal, 2024:35). Uzaktan çalışanın her an iş görmeye hazır olduğunun düşünülmesi, çalışanın sürekli aranması, çalışma saatlerine riayet edilmeksizin iş verilmesi çalışma sürelerinin artmasına ve dinlenme hakkının kesintiye uğramasına neden olmaktadır.

Uzaktan çalışanların her an ulaşılabilir olmaları bir dezavantaj yarattığı için öğretilerde 'işçinin ulaşılabilir olmama veya bağlantıyı kesme hakkı' tartışılmaya başlanmıştır. Bağlantıyı kesme hakkı ile ilgili uluslararası düzeyde ve Türk hukukunda doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu hak genel olarak iş- yaşam dengesi, çalışma ve dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınmaktadır (Tokol, 2024:158).

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde ulaşılama hakkına doğrudan yer verilmemiş ancak

⁷⁵ "...Somut olayda, dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının home-office çalışma düzeni ile çalıştığı sabittir. Bu çalışma sistemine göre davacının mesai saatlerini kendisinin belirlediği, belirli bir saat mefhumuna bağlı çalışmadığı anlaşıldığından, davacının fazla çalışma ücreti isteminin reddi gerekir. Home- office çalışan davacının, genel tatil günlerinde çalışması da kendi inisiyatifindedir. Bu nedenlerle davacının fazla çalışma ve genel tatil ücret istemlerinin reddi gerekirken, kabulüne karar verilmesi isabetsizdir."

<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2013-10875-k-2015-6980-t-17-2-2015>

9. madde ile tarafların uzaktan çalışma yapılacak zaman aralığını kendilerinin belirledikleri düzenlenmiştir. Böylece belirlenen çalışma süresi dışında kalan zaman çalışanın dinlenme hakkı olarak değerlendirilmektedir. Yönetmeliğin 10. maddesinde ise uzaktan çalışmada işçi ile işveren arasında kurulması gerekli iletişim biçimi ve süresinin taraflarca birlikte kararlaştırılması gerektiği ifade edilmektedir. Taraflar arasındaki iletişim yöntemi ve buna dair zaman aralığının belirlenmesi uzaktan çalışanın ulaşılama hakkı açısından önemlidir.

Covid-19 döneminde uzaktan çalışan sayısının artması ve dijital araçların yoğun şekilde kullanılması nedeniyle birçok işletme iletişimin sınırlandırılması amacıyla teknolojik araçları kullanmıştır. Örneğin, mesai saatleri dışında gelen e-postaların bir sonraki gün mesai saatinde teslim edilmesi, uzaktan çalışanın kullandığı otomasyonun mesai saatinin bitiminde kapanması, yıllık izin veya resmi tatil gibi günlerde otomasyona girişin mümkün olmaması gibi uygulamalar bulunmaktadır⁷⁶.

1.5. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Hukuki Sonuçları

Uzaktan çalışanlar ile işyerinde çalışanların iş sözleşmelerinin feshinde bir ayrım bulunmamaktadır. Klasik iş sözleşmelerinde olduğu gibi uzaktan çalışma sözleşmeleri de sözleşme süresinin veya işin bitimi, ölüm, ikale, sözleşmenin hükümsüzlüğü ve fesih ile sona ermektedir.

⁷⁶ Örneğin, Koç Holding'in "Yeni Nesil Koç" isimli hibrit çalışma modelinde çalışma saatleri dışında toplantı yapılmaması, mesai saatleri dışında e-posta gönderilmemesi gibi farkındalık kampanyaları yürütülmüştür.

ING Türkiye ve Trendyol'da Slack/Teams gibi platformlar aracılığıyla mesai saatleri dışında gelen e- postalar ve aramalar için otomatik yanıtlar etkinleştirilmiştir.

İş Bankası ve Garanti Bankası "erişilebilir saat aralığı" ile mesai dışında dijital teması önlemektedir.

1.5.1. Sona Erme

Uzaktan çalışmada taraflar arasındaki hukuki ilişkinin sona ermesinde haklı sebeplerden birinin (md.24-25) gerçekleşmesi halinde uzaktan çalışma sözleşmesi derhal feshedilebilmektedir. Uzaktan çalışmada haklı sebep kavramı, çalışmanın kendine özgü niteliği dikkate alınarak belirlenmektedir. Örneğin, uzaktan çalışma sözleşmesinin sağlık nedenleriyle feshinde ‘işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması durumunda’, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshine (md.24/I- b) ya da ‘işçinin tedavi edilemeyecek nitelikte ve işyerinde çalışmasının sakıncalı bulunduğu bir hastalığa tutulduğunun sağlık kurulunca saptanması durumunda’ işveren tarafından haklı nedenle feshine (md.25/-b) ilişkin hükümlerin uzaktan çalışmada uygulanması mümkün görünmemektedir.

Diğer taraftan işin niteliğinden kaynaklanan bir nedenle işçinin sağlığı ve yaşayışı yönünden tehlike oluşturması haklı neden olarak kabul edilmektedir (md.24/I-a). Uzaktan çalışanların maruz kaldığı sanal bağımlılık, dijital yorgunluk, teknostres, sosyal izolasyon gibi yeni teknolojilerin neden olduğu sağlık sorunlarının haklı neden sayılıp sayılmayacağı tartışmalı alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir diğer durum ise teknolojik iletişim araçları ile işverenin uzaktan çalışanı her an izleyebildiği ve denetleyebildiği çalışma ortamlarında, bu araçlarla elde edilen verilerin işçiye karşı kullanılıp kullanılamayacağı sorunudur. Bu yolla elde edilen delillerin, özel yaşamı ihlal etmesi durumunda, işçi açısından da haklı neden oluşacaktır (md.24/II) (Sevimli, 2003:257). Benzer bir durum ise işçi açısından zorlayıcı nedenle yapılacak fesihte yaşanmaktadır. İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebebin ortaya çıkması hükmü, uzaktan çalışmada teknik bir nedenle işin yapılamaması veya çalışanların sistemi kullanamaması gibi durumlarda yaşanacaktır.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması (md.18), fesihte uyulması gereken usul (md.19), işçinin feshe karşı itirazı (md.20), feshin geçersizliğine ilişkin hükümler (md.21) bakımından uzaktan çalışan ile işyerinde çalışan arasında ayırım yapılmasını gerektiren

bir düzenleme bulunmamaktadır.

İş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanmasında da uzaktan çalışanlar bakımından ayırım yapmayı gerektiren bir yasal zorunluluk yer almamaktadır. Ancak iş güvencesi kapsamında otuz işçi sınırının belirlenmesinde işyerinde çalışan işçi sayısının dikkate alınması bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Belirli ve belirsiz, tam ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle işverenin işyerinde çalışan işçiler, mevsimlik işlerde çalışanlar, iş sözleşmeleri askıda olanlar otuz işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınmaktadır. İşyerinde mesleki eğitim gören öğrenciler, stajyerler, alt işverenin işçileri, süreksiz işlerde çalışanlar bu sayının belirlenmesinde dikkate alınmamaktadır. Esas alınan durum, işyerinde fiilen çalışma değil, işverene iş sözleşmesi ile bağlı olup iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini ifa etmektir. Bu nedenle, otuz işçi sayısının tespitinde uzaktan çalışanlar da dahil edilmektedir (Süzek, 2016:439; Kandemir, 2011:172 -174).

Uzaktan çalışma sözleşmesinin bildirimli feshinde, işçinin davranışlardan kaynaklanan nedenler olarak uzaktan çalışanın uyarılara rağmen iş görme borcunu eksik ya da gereği gibi yerine getirmemesi, iş ekipmanlarına zarar vermesi (30 günlük ücretini aşmayan tutarda), iş ekipmanlarını şahsi işleri için ya da kötüye kullanması örnek verilebilir. İşine gerekli özeni göstermemesi, dikkat dağınık unsurlar nedeniyle sıkça hatalar yapması, işleri zamanında teslim edememesi ve sürekli gecikmesi işçinin yeterliliğine dayanan nedenlere örnek olmaktadır (Dulay, 2016:252-253). Uzaktan çalışmada tarafların arasındaki hukuki ilişkinin sona ermesinde performans düşüklüğü, verimsizlik, işe yeterli katkının sunulmaması gibi subjektif gerekçeler ispat sorunlarına yol açmaktadır.

Geçerli nedenle işveren tarafından ya da uzaktan çalışanın kendi isteği ile sözleşmenin bildirimli feshinde bazı sorunlu alanlar yer almaktadır. Özellikle bildirim süresi içinde yer alan yeni iş arama izninin kullanılması, uzaktan çalışanın izin talebi ve işverenin bu izni denetlemesi sadece yazılı bildirimlerle mümkün olmaktadır. Uzaktan çalışmada bu iznin uygulanması biraz daha esnek ama net hale getirilmelidir. Örneğin, çalışanla anlaşarak, her gün 10:00–12:00 arası ‘iş arama izni’ saati olarak belirlenebilir.

Uzaktan çalışma, iş ilişkisi kurulurken tercih edilebileceği gibi tarafların anlaşması ile iş ilişkisi devam ederken de kurulabilmektedir. İş ilişkisi devam ederken uzaktan çalışma modeline geçilmesi, esaslı değişiklik konusunu gündeme getirmektedir. 4857 sayılı

Kanun’da düzenlenen ‘Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi’ maddesine göre esaslı değişiklik işçiye yazılı olarak bildirilerek ve işçi tarafından da altı işgünü içinde reddedilmediği durumda gerçekleştirilmektedir (md.22). Esaslı değişiklik, işverenin yönetim hakkının sınırlarını aşan, çalışma koşullarını ağırlaştırarak işçinin aleyhine durum yaratan hallerde ortaya çıkmaktadır.

İşçinin uzaktan çalışma modeline geçirilmesinin esaslı neden olup olmaması tartışmalı alanlardan biridir. İşçinin uzaktan çalışmaya geçmesi nedeniyle çalışma koşullarının ağırlaşacağı, işçinin olumsuz anlamda etkileneceği ispat edilirse, bu değişiklik esaslı bir değişiklik olarak kabul edilebilecektir. İşçinin uzaktan çalışmayı kabul etmemesi ise, işveren için bu değişikliğin gerekli ve kaçınılmaz olması, fesihden başka çare kalmaması (ultima ratio ilkesi) durumunda sözleşme feshedebilecektir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde düzenlendiği üzere, “Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz.” (md.14/6). Ayrıca iş ilişkisi devam ederken uzaktan çalışmaya geçilip daha sonra zorlayıcı nedenin ortadan kalkmasıyla işyerinde çalışmaya dönülmesi durumunda yine işçinin onayı aranmayacaktır. İşyerinde çalışmaya dönülmesine rağmen iş görme edimini uzaktan yerine getirmeye devam edenler, işverenin emir ve talimatlarına uymama kapsamında değerlendirilecektir.

Başka bir sorun ise ihbar süresinin başlangıcının ne zaman kabul edileceği konusudur. Uzaktan çalışanların işyerinde bulunmaması nedeniyle, yazılı fesih bildiriminin elden teslimi çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Bu durumda elektronik bildirim yöntemleri (e-posta, dijital imza, e-tebligat vs.) tercih edilse de, bunların hukuki geçerliliği bakımından uygulamada belirsizlikler söz konusudur.

Uzaktan çalışanın iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra doğan yükümlülüklerin (örneğin ekipman iadesi, veri erişiminin kesilmesi, iş arama izni uygulaması) yerine getirilmesinde çeşitli idari ve teknik sorunlarla karşılaşilmektedir. İşverence teslim alınması gereken bilgisayar, telefon gibi ekipmanların iadesi gecikebilmekte veya hiç yapılamamaktadır. Aynı şekilde, şirketin dijital sistemlerine erişimin zamanında kesilmemesi, veri güvenliği riskleri doğurmaktadır.

Uzaktan çalışmanın kendine özgü nitelikleri, iş sözleşmesinin feshinde hem usul hem de içerik denetiminde yeni zorluklar yaratmaktadır. Bu nedenle işverenlerin, uzaktan çalışanların performans ve davranışlarına ilişkin belgeleri sistemli bir şekilde kayda alması, fesih bildiriminin hem elektronik hem fiziki yollarla yapılması, ekipman ve veri güvenliği konularında açık politikalar geliştirmesi büyük önem taşımaktadır.

1.5.2. Hukuki Sonuçlar

Uzaktan çalışmada iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin temel düzenlemeler büyük ölçüde korunmaktadır. Özellikle fesih süreci, bildirim yükümlülükleri, işçinin iş güvencesi kapsamı, fesihte gerekçe sunma zorunluluğu, arabuluculuk süreci ve fesih sonrası haklar gibi konularda uzaktan çalışmanın niteliğinden kaynaklı farklılıklar ortaya çıkmaktadır.

Uzaktan çalışmada, işçinin işyerinden uzakta olması fesih bildiriminin tebliği açısından teknik ve hukuki sorunlara yol açabilmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesine göre fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Uzaktan çalışmada bu bildirimin elektronik ortamda (e-posta, işyeri portalı vb.) yapılıp yapılamayacağı tartışmalıdır. Fesih bildiriminin yazılılık koşulunda ıslak imzalı belge veya güvenli elektronik imza aranmaktadır.

Uzaktan çalışanlar da, 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi gereği iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaktadır. Ancak işverenin, denetim yetkisinin sınırlı olması ve işçinin performansının doğrudan gözlemlenememesi gibi nedenlerle fesih yoluna başvurulması halinde, fesih gerekçesinin objektif verilerle desteklenmesinde zorluklar yaşanabilecektir. (Süzek, 2022: 808).

İş güvencesi kapsamındaki bir uzaktan çalışanın iş sözleşmesi geçerli neden sayılmayan gerekçelerden biri ile feshedildiğinde, işe iade hakkı gündeme gelmektedir. 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesine göre, işe iade talebiyle dava açılmadan önce zorunlu arabuluculuk sürecine başvurulması gerekmektedir. Uzaktan çalışan işçiler yönünden, arabuluculuk görüşmelerinin çoğu zaman çevrimiçi yapılması söz konusu olmakta ve bu

durum süreçteki delil sunumu ve iletişim açısından belirli zorluklar yaratabilmektedir (Şakar, 2023: 119).

Uzaktan çalışanlar da iş sözleşmesinin sona ermesinde kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmaktadır. Uzaktan çalışanın iş ilişkisinin sona ermesinde dijital yazışmalar, e- posta kayıtları ve işyeri içi dijital sistem kayıtları önemli delil kaynaklarıdır. Ancak bu verilerin işveren tarafından hukuka uygun yollarla elde edilip edilmediği, mahkemeler nezdinde belirleyici olmaktadır (Çelik, Caniklioğlu & Canbolat, 2022: 557). Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, iş sözleşmesinin sona ermesinde geleneksel iş ilişkisinden farklı riskler ve hukuki sorunlar ortaya çıkmaktadır. Fesih sürecinin şeffaf, belgelenebilir ve uzaktan çalışmanın niteliğine uygun şekilde yürütülmesi, hem işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi hem de işçinin haklarının korunabilmesi açısından önemlidir. Bu çerçevede, zorunlu arabuluculuk sürecinin etkin kullanımı, işe iade hakkının korunması bakımından belirleyici rol oynamaktadır. Ayrıca, uzaktan çalışmaya özgü hukuki düzenlemelerin geliştirilmesi, yargı içtihatlarının bu çalışma biçimini daha yakından dikkate alacak şekilde gelişmesi gerekmektedir.

2.Toplu İş Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma, yalnızca bireysel iş ilişkileri değil, toplu iş ilişkileri kapsamında da düzenlenmektedir. Bu nedenle toplu iş hukukunun temel konuları olan sendikalar, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt uzaktan çalışma bakımından da ele alınmaktadır. Bu kapsamda, uzaktan çalışanların sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma gibi temel sosyal hakları, yeni tartışmaların merkezinde yer almaktadır.

Uluslararası normlar, her çalışanın, çalışma biçiminden bağımsız olarak sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını güvence altına almıştır. ILO'nun 87 No'lu Sözleşmesi, sendika kurma özgürlüğünü tanıırken, 98 No'lu Sözleşme bu özgürlüğün korunmasına dair hükümler içermektedir (ILO, 1948; 1949). Bu sözleşmeler, çalışma yeri veya biçimi ne olursa olsun tüm işçileri kapsamaktadır.

Türkiye’de toplu iş ilişkilerinin temelini oluşturan sendika hakkı, Anayasa ile güvence altına alınmaktadır (md.51, 53, 54). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonlarının kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetimi ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Ayrıca, kanun işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçıl yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin hükümleri de içermektedir.

2.1. Örgütlenme Hakkı ve Sendika Üyeliği

Uzaktan Çalışanların Sendika Kurucusu Olma ve Sendika Üyeliğinin Değerlendirilmesi

Uzaktan çalışanların sendikalara üye olması, dijitalleşen iş gücü piyasasında giderek önem kazanan bir konudur. 6356 sayılı Kanun’a göre, işçinin sendikaya üye olup olmaması tamamen serbesttir. Bir işçinin işçi sendikası kurucusu olabilmek ya da kurulu bir işçi sendikasına üye olabilmek için işçi sıfatına sahip olması gerekmektedir (md.17). Bu durumda uzaktan çalışanlar da işçi statüsüne sahip oldukları için sendika kurucusu veya sendika üyesi olabilmektedir.

6356 sayılı Kanun’a göre işçiler, işyerinin dahil olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmektedir. Bu kapsamda uzaktan çalışanlar da işyerinin ait olduğu işkolunda örgütlü bir sendikaya üye olabilmektedir. Sendikaya üyelik, e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika yetkili organın kabulü ile kazanılmaktadır. Bu sistem, özellikle uzaktan çalışanlar için fiziksel engelleri ortadan kaldırarak üyelik sürecini kolaylaştırmaktadır. Yapılan bir araştırmada, e-Devlet üzerinden sendikaya üye olan işçilerin sendikal farkındalıklarının, işverenin yönlendirmesiyle üye olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, gönüllü üyeliğin sendikal bilinç üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Uzaktan çalışanlar da bulundukları konum itibariyle gönüllü olarak sendikaya üye olmaktadır (Sayis, 2019:224-226).

Uzaktan çalışmanın tam zamanlı uygulanması, çalışanlar ile sendika arasındaki iletişimi ve örgütlenme kültürünü zayıflatmaktadır. Uzaktan çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakları mevzuat ile güvence altına alınsa da özellikle dijital gözetim uygulamaları ve yazılımları, (çalışanların e-postalarının, internet hareketlerinin izlenmesi ve böylece uzaktan çalışanların örgütlenme eylemlerinin de denetlenebilmesi) çalışanlar üzerinde bazı çekinceler yaratabilmektedir (Industrial, 2021).

Çalışanların işyeri dışında olması, fiziksel izolasyon ve işverenin dijital denetim araçları, uzaktan çalışanların sendikal haklarını kullanmasını zorlaştırmaktadır. Uzaktan çalışanların örgütlenme süreçleri ve sendikaya üye olmaları konusunda her ülkede farklı sorunlar ortaya çıksa da dijitalleşme ile birlikte çözüm üretilebilmektedir. Dijital araçların kullanımı ve çevrimiçi etkinlikler, bu sürecin önemli bir parçası olmuştur. Sendikaların dijital iletişim araçlarını kullanarak uzaktan çalışanlara ulaşmaya çalışması, “*dijital sendikacılık*” kavramının doğmasına neden olmuştur⁷⁷.

Türkiye’de e-Devlet sistemi üyelik sürecini kolaylaştırırsa da, sendikaların dijital platformlarda daha aktif olması ve uzaktan çalışanlara özel programlar geliştirmesi gerekmektedir. Uluslararası deneyimler, bu alanda karşılaşılan zorlukları ve potansiyel çözümleri anlamada önemli katkılar sunmaktadır⁷⁸.

Bazı sendikalar, uzaktan çalışanların dijital platformlar ve sosyal medya aracılığıyla örgütlenmesini teşvik etmektedir. Uzaktan çalışanları dijital araçlarla birleştirerek, işçilerin haklarını savunmak için çevrimiçi toplantılar ve etkinlikler düzenlemektedir. Aynı zamanda işçiler arasında dayanışma oluşturma ve sendikalaşmayı yaygınlaştırma adına görsel ve çevrimiçi kaynaklar sunmaktadır (CWA, 2024). Bazı sendikalar, uzaktan

⁷⁷ Dijital sendikacılık, uzaktan çalışanların haklarını korumak ve temsil etmek amacıyla sendikaların dijital araçları kullanarak yürüttüğü faaliyetleri ifade etmektedir. Dijital platformlar kullanılarak sendikalar üyeleri ile iletişim kurabilmekte, örgütlenme faaliyetlerini ve toplu pazarlık süreçlerini dijital ortamda gerçekleştirebilmektedir. Uzaktan çalışanların coğrafi olarak dağınık olması nedeniyle, geleneksel sendikal yöntemlerin yetersiz kaldığı durumlarda dijital sendikacılık önem kazanmaktadır (Oral, 2024:171-172).

⁷⁸ Örneğin sendikalar, uzaktan çalışanlara yönelik olarak, dijital platformlar üzerinden bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri düzenlemekte işverenlerin müdahalesine kapalı iletişim kanalları oluşturmaktadırlar. Renault Grubu’nun Industrial ile yaptığı anlaşma kapsamında, uzaktan çalışanların sendikal haklarını korumaya yönelik özel hükümler getirilmiştir. Bu anlaşma, uzaktan çalışanların sendikal bilgilere erişimini, sendika temsilcileriyle iletişim kurmalarını ve sendikal faaliyetlere katılımlarını güvence altına almayı hedeflemektedir. Ayrıca, uzaktan çalışanların sosyal hizmetlere ve kültürel faaliyetlere erişimlerinin devam etmesi için düzenlemeler yapılmıştır (Industrial, 2019).

Çalışanlar için dijital platformlar kurarak işçilerin sendikal hakları ile ilgili bilgilendirmeler yapmaktadır. Ayrıca uzaktan çalışanların sendikaya kolayca üye olabilmesi için evrimii başvuru imkanı sunmaktadırlar (Actu, n.d.).

Sendikalar uzaktan çalışan üyelerine ayrıca evrimii iş hukuku danışmanlığı, toplu sözleşme desteği, iş kazası sigortası ve emeklilik planları gibi hizmetler de sunmaktadırlar (IG Metall, n.d.).

Özellikle sendikaların dijital araçları etkin kullanarak üyeleriyle iletişim kurması, örgütlenme faaliyetlerini dijital ortamda yürütmesi ve toplu pazarlık süreçlerini dijital platformlar üzerinden gerçekleştirmesi, uzaktan çalışanların haklarını koruma ve temsil etme konusunda önemli bir adım olacaktır.

Uzaktan alışanların Sendika Temsilciliğinin Değerlendirilmesi

ereve Anlaşmada tele çalışanların, sendika temsilciliğine ilişkin seçimlerde seçme ve seçilme hakkını, emsal işçiyle aynı şartlarda kullanması gerektiği düzenlenmiştir (md.11). Bu nedenle, uzaktan çalışanların işyeri dışında çalışması, temsilci seçme ve seçilme haklarının kullanılmasını engellememektedir (Civan, 2010:570).

6356 sayılı Kanun işyeri sendika temsilcisine, temsilci atandığı işyerinde işçilerin isteklerini dinlemek ve şikayetlerini özömlmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, çalışma mevzuatı ve toplu iş sözleşmelerinde öngörölen çalışma şartlarının uygulanması konularında birtakım görevler yüklemektedir (md.24). Kanundan kaynaklanan bu görevlerin uzaktan çalışan bir sendika temsilcisi tarafından gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceği konusunda tereddütler mevcuttur. Hibrit modelde çalışanlar, hem işyerinde hem de uzaktan çalıştığı için temsilcilik görevini yerine getirebilirler. Ancak öğretide tam zamanlı uzaktan çalışanların sendika temsilciliğine yönelik haklı eleştiriler bulunmaktadır. Uzaktan çalışanın sürekli işyeri dışında olması sebebiyle temsilcilik görevinin gerçekçi olmadığı ileri sürölmektedir.

Nitekim uzaktan çalışanların işyeri sendika temsilciliği konusunda, gerek işyerindeki mevcut işçi sayısına dahil edilmeleri gerekse temsilci olarak atanmalarında, işyeri kavramına verilecek anlamdan hareketle, hukuki bir engel olmamasına rağmen, özellikle

gezici tele çalışma, mobil çalışma, evde tele çalışma gibi uzaktan çalışma türlerinde temsilcinin görevlerini nasıl yerine getireceği sorunlu alanlardan birini oluşturmaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 27. maddesine göre işyeri sendika temsilcilerinin sayısı işyerindeki çalışan sayısına göre değişmektedir. Bu kapsamda birden fazla temsilci seçilecek işyerlerinde, hem işyerinde çalışanlar hem de uzaktan çalışanlar arasından temsilci seçilmesinin etkinliği arttıracakı düşünülmektedir. Uzaktan çalışanların da uzaktan çalışan biri tarafından temsil edilmesi, aynı çalışma şartlarına ve aynı sorunlara sahip olmaları nedeniyle çalışanlar ile sendika arasındaki iletişimi güçlendirirken örgütlenme kültürünü de geliştirebilecektir.

Uzaktan çalışanın işyeri sendika temsilcisi olmasa bile, işyeri sendika temsilcisi ile iletişimin nasıl sağlanacağı, hangi zaman aralığında ve hangi yöntemle iletişime geçileceği tartışmalı alanlardan biridir. Bahsedilen sorunlar, uzaktan çalışanın sadece işyeri sendika temsilcisi olması açısından değil, genel olarak temsil edilme hakkını da kapsamaktadır.

İşyerindeki İşçi Sayısına Dahil Edilme

Uzaktan çalışanlar, toplu iş sözleşmesi yetkisi bakımından işyerinde çalışan işçi ve sendika üyesi sayısına dahil edilmektedir. 6356 sayılı Kanun'un "yetki" başlıklı maddesine göre, "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde üçünün üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir" (md.41). İfade edildiği üzere, "işyerinde çalışan işçi" kavramının, işçinin mekansal olarak işyerinde çalışmasını değil, o işyerinde veya o iş organizasyonu kapsamında çalışıyor olmasını ifade ettiği açıktır.

2.2. Toplu Pazarlık Hakkı

Toplu pazarlık hakkı, çalışanların iş koşullarını kollektif biçimde belirleme yetkisini ifade etmektedir. Anayasa (md.53) ve 6356 sayılı Kanun'da da toplu pazarlık hakkına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak mevzuatta uzaktan çalışanların bu haklara nasıl erişeceğine dair açık düzenlemeler yer almamaktadır. Uzaktan çalışanların bu haktan yararlanmasında en büyük engel, örgütlü bir temsil yapısına erişim eksikliği ve dağınık çalışma modelleridir.

Klasik toplu pazarlık süreçleri genellikle işyerlerinde yüz yüze etkileşime dayanmaktadır. Uzaktan çalışanların fiziksel olarak bir araya gelememesi, örgütlenmeyi ve müzakere süreçlerine katılımı zorlaştırmaktadır. Uzaktan çalışanların işyeri temsilciliklerinde yeterince yer bulamaması, bu çalışan grubunun taleplerinin toplu sözleşmelere yansımamasına neden olabilmektedir.

Günümüzde sendikalar, uzaktan çalışanların çevrimiçi olarak sendikaya üye olmalarını ve dijital müzakere araçlarını geliştirmeye başlamışlardır. Uzaktan çalışanlar için özel temsilci kadroları oluşturulması ve dijital müzakere platformlarının açılması yaşanan gelişmelere örnektir. Türkiye'de uzaktan çalışanların örgütlenmesi için e-Devlet üzerinden sendika üyeliği süreci kolaylaştıran bir araç olmuştur. Ancak toplu pazarlık süreçlerine katılım için henüz uzaktan çalışanların temsil hakkı açıkça düzenlenmemiş, uzaktan çalışanlara özel stratejiler oluşturulmamıştır. Bu nedenle mevzuatın güncellenmesi, çevrimiçi oylama, müzakere platformları gibi yazılımların geliştirilmesi gerekmektedir.

Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Toplu iş sözleşmesinin kişisel etkisinden yararlanmak için taraf işverenin sözleşme kapsamındaki işveren olması ve işçinin de sözleşmeyi imzalayan sendikaya üye olması gerekmektedir (6356/md.39). Ancak bu hükümler, fiziksel işyerlerine dayalı klasik istihdam ilişkileri çerçevesinde şekillenmekte uzaktan çalışanlara ilişkin düzenlemelere açıkça yer verilmemektedir.

Uzaktan çalışanlar, çoğu zaman işyerinde fiilen bulunmadıkları için, toplu iş sözleşmesi kapsamına dahil edilip edilmeyecekleri konusunda tartışmalar ortaya çıkmaktadır. Uzaktan çalışanlar, çoğunlukla işyeri sendika temsilcileriyle doğrudan iletişimde olamadıkları için haklardan haberdar olamayabilmektedir. Uzaktan çalışanlar için burada temel sorun, hangi işkolunda ve işyerinde çalıştıklarının tespiti ile ilgilidir. Özellikle sınır ötesi uzaktan çalışmalarda, hangi ülkenin hukukunun uygulanacağı ve hangi toplu iş sözleşmesinden yararlanılacağı belirsizleşmektedir (Deakin ve Koukiadaki, 2020). Bu bağlamda, işverenin merkezinin bulunduğu ülkenin hukuku çoğu zaman belirleyici olmaktadır.

Türkiye’de doğrudan uzaktan çalışanlara özgü bir toplu iş sözleşmesi düzenlemesi yaygın değildir⁷⁹. Ancak Yargıtay, işçinin iş sözleşmesinin niteliğinden bağımsız olarak, sendika üyesi olduğu sürece toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini kabul etmektedir (Yargıtay 9. HD, 2019/5486 E., 2019/11763 K.).

Uzaktan çalışanların toplu iş sözleşmesi hakkından yararlanabilmesi için toplu iş sözleşmelerinin kapsamı çalışma mekanından bağımsız olarak tanımlanmalıdır. Sendikalar, uzaktan çalışanların taleplerini toplu iş sözleşmesi hazırlık süreçlerine aktif biçimde dahil etmelidir. Dijital toplu iş sözleşmesi müzakereleri ve çevrimiçi oylama yöntemleri yaygınlaştırılmalıdır. Ulusal mevzuatlarda uzaktan çalışmaya özgü TİS hükümleri açıkça yer almalıdır. Uzaktan çalışanların toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkı, dijital çalışma çağıının temel toplu haklar sorunlarından biridir. Uluslararası örnekler, bu çalışan grubunun dışlanmadan toplu sözleşme kapsamına alınabileceğini göstermektedir. Türkiye'nin de bu alanda mevzuatını ve uygulamalarını geliştirmesi, hem hukuki eşitlik hem de sosyal adalet açısından önem taşımaktadır.

⁷⁹ BASİSEN tarafından bankacılık sektöründe evden çalışanlara yönelik olarak toplu iş sözleşmesi hazırlanmıştır. Toplu iş sözleşmesi ile evden çalışanların ulaşılama hakkı, evden çalışmaya geçiş, ekipman temini, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile sosyal izolasyon konularına yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Detaylı bilgi için bakınız: <https://www.basisen.org.tr/haber/bankacilik-sektorunde-evden-calismanin-toplu-is-sozlesmesi-ile-duzenlenmesi/10350>

3.İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma

En genel tanımıyla iş sağlığı ve güvenliği çalışanların, işyerinde karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerine karşı korunmalarını sağlamak amacıyla alınan önlemlerin, sistemli bir biçimde yürütülmesine yönelik çalışmaları ifade etmektedir. Bu çalışmalar, çalışan haklarının korunmasını, verimliliğin artırılmasını ve sosyal refahın sağlanmasını amaçlarken aynı zamanda işverenin hukuki sorumluluğunun da bir parçasıdır.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve uygulamaları, büyük ölçüde geleneksel işyerinde çalışanların karşılaşabileceği risklerin önlenmesine odaklanmıştır. Ancak dijitalleşme, esnek çalışma biçimleri ve özellikle Covid-19 sonrasında yaygınlaşan uzaktan çalışma modeli ile birlikte yeni riskler ortaya çıkarken iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının alanı da genişlemiştir.

3.1. Uzaktan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Düzenlemeleri

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun bir gereği olarak işçinin kişiliğinin, yaşamının, sağlığının ve beden bütünlüğünün korunması için işveren işyerinde gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır. “Çünkü işçinin işini yaptığı sırada beden ve ruh sağlığına yönelik tehlikelerin kaynağı, işverenin iş organizasyonu kapsamında yürüttüğü faaliyetlerin sonucudur. İşçi iş sözleşmesi ile işverenin iş organizasyonuna dahil olur ve işyeri ortamının yaratacağı fiziki tehlikelere açık hale gelir. Bu nedenle işveren, iş sözleşmesinden doğan bir borç olarak işçiyi gözetmeli, onun iş sağlığı ve güvenliğini sağlamalıdır (Kabakçı,2009:249)”. İş sağlığı ve güvenliği (İSG)ne yönelik düzenlemeler yaşam hakkıyla bağlantılı olması nedeniyle kamu hukuku niteliğine sahiptir ve sadece bir borç olmayıp, aynı zamanda bir yükümlülük olarak değerlendirilmektedir (Kabakçı,2009:252-257). Yükümlülüğün temeli de Anayasa, 6098 sayılı Kanun, 4857 sayılı Kanun ve özel olarak da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda yer alan düzenlemelere dayanmaktadır.

İlgili mevzuatlardaki düzenlemeler çalışanın sağlık ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin genel hükümler içermekte, özellikle uzaktan çalışanların korunmasına yönelik doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak iş görme ediminin işverene bağımlı olarak fakat işyeri dışında ifa ediliyor olması, işverenin bu alandaki yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır. Söz konusu düzenlemeler çalışma biçimi fark etmeksizin her türlü çalışanın iş ilişkisinden doğan haklarını içermekte olup, işvereni işe özgü tehlike ve riskleri dikkate alarak İSG önlemlerini almakla yükümlü tutmaktadır (Demir, 2021:2519-2520; Terzioğlu, 2021:1599-1534).

İşverenin uzaktan çalışanlara yönelik İSG yükümlülüklerine ilişkin yasal düzenlemeler 4857 sayılı Kanun'un 14. maddesinde ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 12.maddesinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı Kanun'un 14/6 maddesine göre;

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

İlgili madde kapsamında işverenin uzaktan çalışanların korunmasına ilişkin sorumluluğun kapsamı; çalışanı bilgilendirme, eğitim verme, sağlık gözetimini sağlama ve ekipmanlarla ilgili önlemleri alma olarak sınırlı biçimde düzenlenmiştir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 12. maddesi de 4857 sayılı Kanun'a paralel olarak işverenin İSG yükümlülüklerini aynı şekilde düzenlemiştir.

“İşveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi

vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.”

Yönetmelikte ayrıca çalışma alanının uzaktan çalışmaya uygunluğunun ve gerekli güvenlik önlemlerinin alınmasının işveren yükümlülüğünde olduğu (md.6), işle ilgili malzeme ve araçların büyük ölçüde işverence temin edileceği (md.7) bakım onarım koşullarının ve işle ilgili zorunlu giderlerin (internet, kira vb) taraflarca belirlenebileceği de (md.8) hükme bağlanmıştır.

6331 sayılı Kanun tüm çalışanlar için bilgilendirme, önlem alma, acil durumlar, sağlık gözetimi, risk değerlendirmesi gibi genel nitelikteki işveren yükümlülüklerini ayrıntılı olarak düzenlerken, 4857 sayılı Kanun ve Uzaktan  alışma Yönetmeliği ise uzaktan çalışma özelinde ön plana çıkan yükümlülükleri düzenlemektedir. Çünkü işin klasik işyerinden uzakta görülmesi, hem farklı risklerin ortaya çıkmasını hem de İSG önlemlerinin alınmasını zorlaştırmaktadır.

Uzaktan çalışmada işverenin İSG’ye yönelik yükümlülüklerinin yönetmelikte sayılanlarla sınırlı olmayıp, 6331 sayılı Kanun’da düzenlenen diğer yükümlülükleri de kapsadığı, diğer deyişle işverenin tüm çalışanları için İSG  nlemlerini almakla yükümlü tutulduğu kabul edilmelidir. Nitekim 4857 sayılı Kanunun 14/6 maddesinde “*uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz*” hükmü de işverenin yükümlülüğünün sınırlarını çizmektedir. Aynı zamanda 6331 sayılı Kanun’un gerekçesinde de ifade edildiği üzere (TBMM, 2012), “ işçi artık yeni teknoloji sayesinde gerektiğinde evinden çalışabilmektedir..... Bir mesleğin icrası sırasında işten kaynaklanan ve herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan risklere karşı çalışanların tamamının sağlığının ve güvenliğinin sağlanması...” gerekliliğine yapılan vurgu, işverenin İSG’ye ilişkin yükümlülüklerinin klasik anlamda işyeri ile sınırlı tutulmadığını göstermektedir.

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Tarafların Genel Yükümlülükleri

Çalışanlara en temel insan haklarından olan sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasını ve geliştirilmesini amaçlayan 6331 sayılı Kanun işverene, çalışana ve devlete farklı sorumluluklar yüklemiştir. Devlet İSG mevzuatını oluşturmak, uygulanmasını sağlayıcı denetim görevini yerine getirmekle yükümlüdür. Çalışanlar, iş görme borçlarını İSG ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin talimatları doğrultusunda özenle yerine getirmek ve işverenin işle ilgili aldığı önlemlere uymakla yükümlüdürler. İSG'nin sağlanmasında esas yükümlülük işverene ait olup, mevzuat büyük ölçüde işverenin sorumlulukları üzerinden düzenlenmiştir.

Kanunun uygulama alanı, sınırlı istisnalar dışında, kamu ve özel sektördeki tüm faaliyet alanlarını kapsayacak şekilde geniş tutulmuş, işin yapılması sırasında tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması işverenin temel yükümlülüğü olarak kabul edilmiştir. Uzaktan çalışma modeli ve uzaktan çalışanlar için ayrı bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bunun bir sonucu olarak işveren ve çalışan sorumluluklarının ifasında çalışma biçiminin özelliklerini göz önüne alarak çalışma koşullarına uygun önlemler üzerinde yoğunlaşacaklardır.

3.2.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri

6331 Sayılı Kanun'un 4.maddesi işverenin, “..... *çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü..*” olduğunu, “işverenin genel yükümlülüğü” başlığı altında düzenlemiştir. Buna göre işveren “... *mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar..*” yapmakla yükümlüdür. Bu hükümden işverenin gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğünün sadece mevzuatta sayılanlarla sınırlı olmadığı, bilim ve teknolojiadaki gelişmelerin de takip edilerek koruyucu yeni tekniklerin uygulamaya dahil edilmesi gerektiği, sürekli gelişen dinamik

bir anlam ifade ettiği anlaşılmaktadır (Kılıkş, 2022:100-101). Aynı zamanda işveren işyerinde alınan İSG önlemlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla da yükümlüdür. Bu bağlamda işverenin genel yükümlülüğünü gerçekleştirmek için gerekli alt yükümlülükleri şöyle sıralanabilir:

6331 sayılı Kanun önleme yaklaşımını esas aldığı için işverene, işyerindeki risklerin belirlenerek ortadan kaldırılmasını, eğer bu mümkün değil ise tehlikelerin kabul edilebilir seviyeye indirilmesini amaçlayan **risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma** yükümlülüğünü getirmiştir (md.10). İSG'ye yönelik yükümlülükler işyeri kavramından hareketle düzenlenmektedir. Burada bahsedilen işyeri, işin görüldüğü çalışma yeridir (Yenisey, 2007:160). Bu nedenle uzaktan çalışma yapıldığı durumlarda işin ve işin yapıldığı yerin niteliğinden kaynaklanan özel riskler değerlendirilerek ayrı bir risk değerlendirmesi yapılabilir.

Kanun işvereni, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütölmesi amacıyla **İSG profesyonelleri görevlendirmekle** yükümlü tutmuştur. Yükümlülüğün amacı işverene İSG ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin, işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili eksiklikleri tespit etmesi, alınması gereken önlemleri belirlemesi ve işverenin de bu önlemleri uygulayarak sağlıklı ve güvenli işyerlerinin oluşturulmasıdır. Ayrıca, uzaktan çalışma ortamı için iş güvenliği uzmanları tarafından kurallar belirlenmesi, protokoller ve yol haritası hazırlanması işverenin yükümlülüğü bakımından yararlı olacaktır (Gök Metin, 2021:95-96).

İşveren çalışma ortamı, kullanılan maddeler, araç ve gereçler ile çevre şartlarını dikkate alarak olası acil durumları önceden değerlendirmek, bunların olumsuz etkilerini önleyici tedbirleri almak, **acil durum planları hazırlamak**, acil durumlarla mücadele için çalışanları arasından **görevlendirmeler yapmakla** yükümlüdür (md.11). Yükümlülüğün amacı beklenmedik ve tehlikeli bir durum ortaya çıktığında çalışanların zarar görmemesini sağlayacak sistemin oluşturulmasıdır (Kılıkş,2022:137).

İşyerinde İSG'nin sağlanması ve sürdürülebilmesi için işveren çalışanlarını işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, acil durumlar ve çalışanların yasal hak ve sorumlulukları konusunda **bilgilendirmekle**

yükümlüdür (md.16). Aynı zamanda çalışanlara işe başlamadan önce, işyeri, iş, iş ekipmanı değişikliği veya yeni teknolojilerin uygulanması durumunda İSG **eğitim**lerinin verilmesi ile yükümlüdür (md.17). Yükümlülüğün amacı çalışanların değişen ve yeni ortaya çıkan riskler konusunda bilgilendirilmesi böylece sağlıklarını korumak ve güvenliklerini sağlamaktır.

6331 sayılı Kanun'da işverenin yükümlülüklerinden biri de organizasyon oluşturma yükümlülüğüdür. Bu yükümlülük kapsamında işveren işyerinde çalışan sayısına bağlı olarak **İSG Kurulu** oluşturmak (md.22) ve İSG profesyonellerinin çalışma sürelerine bağlı olarak **işyeri sağlık ve güvenlik birimi** kurmakla yükümlüdür (md.30). Sağlık ve güvenlik hizmetlerinin kurumsal bir yapı içinde sürdürülmesi bakımından önemlidir.

Kanunda işverenin önemli yükümlülüklerinden biri de çalışanların **sağlık gözetim**lerinin sağlanmasıdır (md.15). Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik riskleri göz önüne alınarak periyodik sağlık gözetimine tabi tutulmaları özellikle meslek hastalıklarının önlenmesi açısından ve işe girerken yapılan sağlık gözetimi ise çalışanın işe uygunluğunun belirlenmesi bakımından önemlidir. Ayrıca dezavantajlı grupların (yaşlı, çocuk, kadın, hamile vb) daha sık aralıklarla sağlık kontrolünden geçirilmesi çalışanın sağlıklı bir çalışma yaşamı sürdürmesi için önemlidir.

Aynı zamanda işveren, bütün **iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını** tutmak, gerekli incelemeleri yaparak rapor düzenlemek ve bunları Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür (md.14). Özellikle iş kazalarının incelenmesi, kazanın nedenlerinin tespiti ve tekrar yaşanmaması için alınması gereken önlemlerin belirlenmesi açısından önemlidir.

3.2.2. Uzaktan Çalışanın Genel Yükümlülükleri

6331 sayılı Kanun, 4857 sayılı Kanun'un 14. maddesi ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde uzaktan çalışanlara yönelik olarak açıkça düzenlenmiş bir yükümlülük bulunmamaktadır. Ancak bu konuda bir düzenlemenin olmaması uzaktan çalışanların herhangi bir yükümlülüğünün bulunmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine işverenin

uzaktan çalışana karşı gözetim sorumluluğunun gerektirdiği yükümlülükleri yerine getirmesinde zorluklar yaşandığı için, uzaktan çalışanlar kendi sağlıklarını ve güvenliklerini korumada daha fazla sorumluluk üstlenmelidirler. İşverenin uzaktan çalışanın çalışma ortamını ve çalışma koşullarını gözlemleyememesi nedeniyle risklerin tespiti, önlemlerin belirlenmesi konusunda eksiklikler olabilir. Böyle bir durumda uzaktan çalışanın çalışma ortamındaki riskler konusunda daha dikkatli olması ve işvereni bilgilendirmesi, çalışanın da ciddi yükümlülüklerinin olduğunu ortaya koymaktadır (Sezer,2025:79). 6331 sayılı Kanun'un "çalışanların yükümlülükleri" başlıklı 19.maddesi bir ayrıma gitmeden uzaktan ya da işyerinde çalışanların uymakla yükümlü oldukları İSG kurallarını düzenlemektedir.

6331 sayılı Kanunun 19.maddesi uyarınca "*çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.*" Bu yükümlülük **çalışanların özen borcu gereği işini ifa ederken kendilerinden beklenen dikkati, mesleki bilgisini ve tecrübesini işe yansıtmasını, işyerinde aldıkları eğitim ve işverenin talimatları doğrultusunda hareket etmelerini** gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda çalışanlar, hem kendi sağlığını hem de diğer çalışanların/aile üyelerinin/işyerinin güvenliğini de tehlikeye atmamakla yükümlüdürler.

İşverenin sağladığı tüm **ekipmanları, makine, cihaz, araç, gereç, kişisel koruyucuları kurallara uygun şekilde kullanmak ve korumak** uzaktan çalışanın da yükümlülükleri arasındadır. Bunun için İSG yönergelerini, uyarılarını dikkate almalı, özellikle ergonomik koşullara (masa-sandalye seçimi, klavyenin konumu, aydınlatma, göz yorgunluğu ve sürekli oturmaya yönelik egzersizler vb) dikkat etmeli, kendini sağlıklı ve güvende tutmak için gerekli önlemleri almalıdır.

Uzaktan çalışanlar önlemleri alırken verilen eğitimler çerçevesinde **çalıştığı alanda risk veya herhangi bir arıza veya İSG'yi tehlikeye sokacak bir durum tespit ettiklerinde işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek**, denetimlerde ortaya çıkacak noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesinde veya kendi görev alanlarında, İSG'nin sağlanması için **işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla** yükümlüdürler (Günay, 2018: 385; Özer, 2018:209; Dulay, 2016:217).

6331 sayılı Kanun'un 19.maddesinde düzenlenmeyen ancak çalışanların Kanunda yer alan diğer yükümlölükleri arasında; **İSG ile ilgili oluşumlarda görevli olma, eğitime katılma ve bağımlılık yapan maddeleri kullanmama** yükümlölüğü sayılabilir. Kanun gereğı çalışanın, destek elemanı veya çalışan temsilcisi olarak ya da İSG kurul üyesi olarak görevlendirilmesi söz konusu olabilir. Ayrıca Kanunun 19.maddesi gereğince çalışanların, iş görme edimini ifa ederken kendilerine verilmiş olan eğitimler doğrultusunda davranma zorunlulukları, eğitime katılmayı bir yükümlölüğe dönüştürmektedir. Son olarak Kanunun 28.maddesinde bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağına ilişkin hükmün, çalışanın işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde kullanmış bir şekilde gelmemekle yükümlü olduğu anlamına gelmektedir (Kırpık,2024:321-330).

3.3. Uzaktan Çalışmada İşverenin Öne Çıkan Yükümlölükleri

Uzaktan çalışmada, işverenin İSG'ye ilişkin yükümlölükleri 4857 sayılı Kanun'da çalışanı bilgilendirme, gerekli eğitimleri verme, sağlık gözetimini sağlama ve sağlanan ekipmanlarla ilgili iş güvenliği tedbirlerini alma olarak belirlenmiştir (md.14/6). Uzaktan Çalışma Yönetmeliğı'nde ise Kanun'daki yükümlölükler tekrar edilmiş, uzaktan çalışmaya özgü sorunlara ve çözüm önerilerine yönelik ayrıntılı bir düzenleme yapılmamıştır.

4857 sayılı Kanun'da işverenin uzaktan çalışmaya yönelik dört temel İSG yükümlölüğü üzerinde durulmuştur. Ancak 6331 sayılı Kanun'daki yükümlölükler in de uzaktan çalışmada işveren bakımından bağlayıcıdır.

3.3.1. Eğitim Verme ve Bilgilendirme

Uzaktan çalışmada işin yürütüldüğü çalışma alanına ve işin niteliğine göre eğitimin

içeriği değişmektedir (Özer, 2018:209-210). Tüm çalışanlara verilecek eğitimler çalışma alanındaki sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, ilk yardım ve acil durum prosedürleri ile çalışanların yasal hak ve sorumlulukları gibi konuları kapsamaktadır. İşverenin uzaktan çalışanlara vereceği eğitim ekranlı araçların kullanımı, ergonomik çalışma şekilleri, dinlenme ve esneme hareketleri gibi konuları da içermelidir (Özer, 2018:210-211). Özellikle sürekli bilgisayar kullanımıyla ortaya çıkabilecek potansiyel sağlık sorunları ve bunlara karşı alınacak önlemler hakkında detaylı bilgilendirme yapılması gerekmektedir (Gök Metin ve Yıldız, 2021:49).

İş ilişkisinin sonradan uzaktan çalışmaya geçtiği durumlarda çalışana uzaktan yapılacak işin niteliğine uygun olarak İSG eğitimi yeniden verilmelidir. Uzaktan çalışmaya geçişte işin yapıldığı yer değişeceği için yakın zamanda eğitim verilmiş dahi olsa uzaktan çalışmaya özgü koşulların farklılığı nedeniyle eğitim yenilenmelidir (Özer, 2018:210). Hibrit çalışma modelinde işverenin uzaktan çalışan için hem işyerinde yüz yüze hem de uzaktan çevrimiçi eğitim verme seçeneklerini sunması yerinde olacaktır. Ancak burada işverenin hibrit modelde çalışan işçisi için işyerindeki ve işyeri dışındaki çalışmalara özgü durumlar için ayrı ayrı eğitim vermesi gerekmektedir.

İSG eğitimleri iletişim teknolojileri aracılığıyla elektronik ortamda da gerçekleştirilebilmektedir. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği'n 12/7. maddesinde 5 Mart 2025 tarihinde yapılan değişiklik ile bazı koşulların sağlanması durumunda temel eğitimlerin uzaktan eğitim yöntemi ile verilebileceği düzenlenmiştir. İlgili maddede düzenlendiği üzere uzaktan eğitim yönetim sistemi ile eğitimin verilmesi, ölçme ve değerlendirmenin yapılması, belgelendirme ve raporlandırma işlemleri uzaktan yapılabilmektedir. Böylece işveren uzaktan çalışanlar için de eğitim verme yükümlülüğünü yerine getirebilmektedir⁸⁰.

⁸⁰ Örneğin;

Enocta, uzaktan çalışanları için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini çevrimiçi olarak düzenlemektedir. Sadece temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri değil, uzaktan çalışanların güvenliğini sağlamak amacıyla uzaktan çalışma politikalarının oluşturulması, güvenli ağ bağlantılarının kurulması, veri güvenliği protokollerinin uygulanması ve çalışanların siber güvenlik konusunda eğitilmesi gibi konuları içeren eğitimler de düzenlemektedir. (<https://enockatalog.enocta.com/egitim-detay/sirketler-uzaktan-calismayi-nasil-guvenli-hale-getirebilir>).

Kriter OSGB, hizmet verdiği işyerlerinde uzaktan çalışan personelin karşılaşabileceği ergonomik, psikososyal, siber güvenlik ve fiziksel riskler konusunda işverenlere rehberlik etmektedir. Uzaktan çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi, uygun ergonomik ekipmanların sağlanması ve

Uzaktan çalışanların da hem kendi güvenliği hem de çalışma ortamında bulunan diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemesi gerekmektedir. Alınan İSG eğitimi ile verilen talimatlara uyma yükümlülüğü, başkalarının güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünün sınırlarını çizmektedir. İşveren tarafından usulüne uygun olarak verilmeyen eğitimler nedeniyle uzaktan çalışanın yükümlülüğü sınırlanacaktır (Demir, 2021:2522-2523). Yargıtay tarafından bu doğrultuda verilen kararda işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini ihlal edip etmediklerinin tespitinde ilgili alanda eğitim verilip verilmediği esas alınmıştır (Yargıtay 22. HD, 2017).

Çalışanın bilgilendirilmesi, İSG kapsamında işyerinde karşılaşılabilecek riskler ve alınan önlemler, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler ile çalışanların hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmeyi esas almaktadır. 6331 sayılı Kanun'un 16. maddesi ile düzenlenen çalışanın bilgilendirilmesi yükümlülüğü 4857 sayılı Kanun'un 14/6 maddesi ile uzaktan çalışanlar için de özel olarak düzenlenmektedir.

6331 Sayılı Kanun;

Madde 16/1: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.*
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.*

çalışanların psikososyal refahının desteklenmesi gibi konularda bilgilendirme yapmaktadır. (<https://kriterosgb.com/uzaktan-calismada-is-sagligi-ve-guvenligi>)

***İşverenlerin uzaktan çalışanların eğitimlerini çevrimiçi sistemde yürütebilmelerini sağlayan ve bu alanda hizmet alabileceği işletmeler de bulunmaktadır. Örneğin;

UGM, uzaktan çalışanlar için Talep Takip Sistemi (TTS) kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Zaman Belgeleri uygulaması ile yapılan ve yapılacak iş ve işlemleri sisteme girerek elektronik ortamda tutmaktadır. Zamanlanmış iş ve işlemler kolayca takip edilmekte ve son teslim tarihi geldiğinde ilgili kişilere e-posta bildirimleri gönderilmektedir. (<https://ugm.com.tr/en/workplace-health/workplace-health-safety?>).

Great Doers, uzaktan çalışanlara yönelik eğitimlerin verilmesi, risk analizlerinin yapılması ve ilgili raporların hazırlanarak bunların kaydedilmesi konusunda hizmet sunmaktadır. (<https://www.greatdoers.com/hizmetler/kurumsal-egitim/>)

c) *İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.*

4857 Sayılı Kanun;

Madde 14/6: ... İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, ...yükümlüdür.

6331 sayılı Kanun'da çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin düzenlemeler geleneksel anlamdaki işyerlerinde çalışanları esas almaktadır (md.16). Ancak yasal hak ve yükümlülüklerle ilişkin bilgilendirmede işyerinde çalışanlar ile uzaktan çalışanlar arasında fark bulunmamaktadır. Sağlanan ekipmanlar, çalışma koşulları, olası riskler ile İSG önlemleri hakkında uzaktan çalışanın da bilgilendirilmesi gerekmektedir (Özdemir, 2021:35).

İşverenin çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işlerinde görevli kişiler hakkında uzaktan çalışanları da bilgilendirmesinin gerekli olup olmadığı tartışmalıdır. Hibrit modelde çalışanlar için bu yükümlülük önem arz etse de tam zamanlı uzaktan çalışanlar için yerinde olmayacaktır. Ancak ilkyardım, doğal afet gibi konularda bilgilendirilmesi hatta gerekli eğitimlerin verilmesi önemlidir (Özer, 2018:207-208). Bu nedenle uzaktan çalışanlar, işin niteliğine uygun konular hakkında bilgilendirilmelidir.

Doğrudan uzaktan çalışma ile ilgili olmasa da gezici bir çalışanın iş kazası sonucu hayatını kaybetmesinde işverenin sorumluluğu tartışmalı bir alan yaratmıştır. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, çalışanın gideceği her bina için eğitim ya da bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirse dahi anlık gerçekleşen arızalarda bu durumun kontrol edilmesinin güç olduğuna karar vererek ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na gelen uyuşmazlık, 21. Hukuk Dairesi'nin kararına paralel şekilde sonuçlanmıştır. Doktrinde de eleştirilen bu karar için işverenin her mekanı

kontrol etmesinin güç olduğu ancak olası tehlikeleri göz önünde bulundurarak çalışanı bilgilendirmesi gerektiği (Güzel ve Ugan Çataalkaya, 2012:183); çalışanın gezici olması sebebiyle uzaktan çalışmayla benzerlik gösterdiği ve işverenin işin gereğine uygun sosyal riskler konusunda çalışanı bilgilendirmesi gerektiği ifade edilmiştir (Özdemir, 2016:97)⁸¹.

Uzaktan çalışanlar, ergonomik riskler de dikkate alınarak ekranlı araçlarla çalışma ve ekipmanların doğru kullanımı hakkında bilgilendirilmelidir⁸². Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte ise risk değerlendirmesine bağlı olarak ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan fiziksel sorunlar, mental stres, göz rahatsızlıkları ile ilgili riskler, risklerin etkileri ve bu etkilerin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi için her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması düzenlenmektedir (ÇSGB, 2013, Yönetmelik).

3.3.2. Sağlık Gözetimi

Sağlık gözetimi, çalışanların sağlığının korunması amacıyla işin yapılış şeklinden, çalışma ortamından ya da iş ekipmanlarından kaynaklanan ve sağlığı olumsuz etkileyen faktörleri önlemek için tıbbi muayene ve eğitimleri ifade etmektedir. Sağlıkla ilgili risklerin ortaya çıkmadan tespit edilmesi ve bu risklerin önlenmesine yönelik faaliyetlerde bulunulması sağlık gözetimi kapsamında değerlendirilmektedir (Güçlü, 2024:107). 6331 sayılı Kanun ile çalışanların sağlık durumları ve mesleki yeterlilikleri dikkate alınarak işe yerleştirilmelerinin gerektiği düzenlenmektedir (md.4/1-ç; 15/1-a).

⁸¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 03.02.2010 tarihli kararında su dağıtım işi yapan çalışanın daha önce teslimatını yaptığı suların ücretlerini almak için gittiği binada elektrikler kesik olduğu için bulunduğu kata asansör gelmemiş ve işçi asansör boşluğuna düşerek hayatını kaybetmiştir. İlk derece mahkemesi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne dayanarak işvereni %10 kusurlu bulmuştur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu T.03.02.2010 E. 2010/21-36, K. 2010/67 sayılı kararı (<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/ya801d20100203k201067e201036>)

⁸² Örneğin; *Tepe İSG* tarafından sunulan hizmetlerde uzaktan çalışanlara verilen çevrimiçi eğitimlerin aynı zamanda yazılı olarak da çalışana iletilmesi, işyerinde çalışanların bilgilendirilmesi için kullanılan broşür, afiş gibi materyallerin uzaktan çalışana elektronik ortamda iletilmesi gibi yöntemler kullanılmaktadır. (<https://tepeisg.com.tr/tr/uzaktan-calisma-uygulamasinda-is-sagligi-ve-guvenligi>)

İlgili maddelere göre işveren, hem işe alırken hem de çalıştığı süre boyunca çalışanın sağlık gözetimini sağlamakla yükümlüdür (Özdemir, 2016:97; Kılış, 2022:151-152; Demir, 2021:2523-2524).

İşverenler, uzaktan çalışanların da sağlık gözetimini sağlamakla yükümlüdür. 4857 sayılı Kanun (md.14/6) ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (md.12) ile işverene sağlık gözetimini sağlama yükümlüğü yüklenmiş ancak ayrıntılı düzenleme yapılmamıştır. Uzaktan çalışanın işverenin gözetiminden uzakta olması, bazı sağlık sorunlarından işverenin haberdar olmamasına neden olabilmektedir. Bundan dolayı, uzaktan çalışanlardan düzenli olarak daha sık aralıklarla sağlık raporu talep edilmesi yerinde olacaktır (Güçlü, 2024:108-109). Çalışanların işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğünü yerine getirmesini engelleyecek biçimde periyodik sağlık kontrollerinden kaçınması, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ile sonuçlanabilmektedir. İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 16.02.2018 tarihli Kararına göre, çalışanın tüm uyarılara rağmen sağlık kontrolünü yaptırmaması, sağlık kontrolünden haklı bir mazereti olmaksızın kaçınması durumunda işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir⁸³.

Uzaktan çalışanların sağlık gözetiminin nerede ve nasıl yapılacağı sorun yaratan alanlardan biridir. Özellikle işyerinin bulunduğu şehirden başka bir yerde yaşayan uzaktan çalışanların sağlık gözetiminin sağlanmasında güçlükler yaşanmaktadır. Şehir dışındaki uzaktan çalışanlar için bir hastane ile anlaşma sağlanması ve internet tabanlı sağlık sistemi üzerinden (e-nabız gibi) çalışanın bilgilerinin işverene iletilmesi çözüm yolu olabilir. Ancak bu noktada uzaktan çalışanın kişisel verilerinin gizliliği önem arz etmektedir. Çünkü sadece işyeri hekimi tarafından bilinmesi ve gizliliğinin korunması gereken çalışanın sağlık verileri, işverenin eline geçmiş olacaktır. Bu durumda sağlık gözetimi dışında risk analizi veya eğitim gibi diğer yükümlülüklerin de sağlanması gerekeceği için işverenin bir OSGB ile anlaşması alternatif bir çözüm yolu olabilir.

WHO tarafından “teletıp”⁸⁴ olarak ifade edilen sağlık hizmetlerinin bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak uzaktan sunulması da sağlık gözetiminin yapılabilmesi için

⁸³ İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9.Hukuk Dairesi 2018/190 sayılı Kararı
Bayındır Asliye Hukuk Mahkemesi T.01.03.2017 E.2016/210 K.2017/76 sayılı Kararı
(https://www.mess.org.tr/media/files/7028_MC6SJXX668sicil_42.sayi_small.pdf).

⁸⁴ WHO tarafından yapılan tanıma göre teletıp “ taraflar arasındaki mesafenin önemli bir etken olduğu durumlarda, hastalıkların teşhis ve tedavisi ile önleyici tıbbı ilişkin araştırma ve değerlendirmelerin;

seçenek olacaktır. Bu doğrultuda Sağlık Bakanlığı tarafından 2022 yılında yayınlanan Uzaktan Sağlık Hizmetlerinin Sunumu Yönetmeliği ile bazı sağlık uygulamalarının uzaktan gerçekleştirilebilmesine yönelik düzenlemeler yapılmaktadır. Yönetmeliğe göre sağlık kuruluşu ve hekim tarafından ‘online hekim görüşmesi’ veya ‘görüntülü doktor muayenesi’ ile uzaktan sağlık hizmeti sunumu yapılmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2022)⁸⁵. Uzaktan çalışanların işe giriş ve periyodik muayeneleri de bu hizmet sunumu üzerinden yapılabilmektedir. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının henüz uzaktan sağlık hizmetlerinin sunumu ile ilgili bir düzenlemesi bulunmamaktadır.

Uzaktan çalışmada, özellikle uzun süreli bilgisayar kullanımı ve çalışma ortamı için uygun olmayan ev mobilyaları **ergonomik riskleri** ortaya çıkarmaktadır. Çalışma ortamının ergonomi kurallarına uygun olmaması ya da çalışanın kurallara uymaması iş kazası ve meslek hastalığı riskini arttırmaktadır. Bu riskler, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları (boyun, bel ağrıları, karpal tünel sendromu, tendon iltihaplanmaları), göz yorgunluğu ve rahatsızlıkları, fiziksel ve zihinsel yorgunluk ile stres gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Bu rahatsızlıkların temel nedenleri arasında uygun olmayan duruş ve pozisyonlar, tekrarlayan hareketler, ergonomik olmayan ekipman (sandalye, masa, monitör, klavye, fare), yetersiz aydınlatma, parlama ve yansımalar ile uzun süre kesintisiz çalışma yer almaktadır (Özer, 2018:210; Kabakçı ve Güler, 2024:170-171; Taşkaya, 2021:17-18).

Ergonomik riskler genellikle çalışma ortamı ve kullanılan ekipmandan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, ofis ortamlarında ortaya çıkan riskler, uzaktan çalışmada da karşımıza çıkmaktadır (Kabakçı ve Güler, 2024:165). Çalışma yaşamı dışında sosyal amaçla kullanılan alanların ya da çalışmaya uygun olmayan eşyaların iş için kullanılması uzaktan çalışanlar için ergonomik riskleri arttırmaktadır. Uzaktan çalışanların teknolojik iletişim araçları ile her yerde çalışabilmesi, çalıştıkları her yeni alan için yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda uzaktan çalışanlar için ayrı bir risk

ayrıca bireylerin ve toplum sağlığının korunması amacıyla bilgi alışverişi yapılması ve sağlık profesyonelleri tarafından, bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak sağlık hizmeti sunulmasıdır” (WHO, 2010:9)

⁸⁵ Sağlık Bakanlığı tarafından 2022 yılında hazırlanan Kronik Hastalıklar İçin Uzaktan Sağlık Hizmeti Sunumu Kılavuzu gibi uzaktan çalışanlara yönelik olarak işe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri için rehber hazırlanması yararlı olacaktır.

(https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/kronik-hastaliklar-ve-yasli-sagligi-db/Dokumanlar/Rehberler/Kronik_Hastaliklar_icin_USHS-Kilavuzu.pdf)

değerlendirmesi düzenlenmelidir (Kabakçı ve Güler, 2024:165, 170).

Başkent Üniversitesi tarafından yürütülen ve 87 evde tele çalışanın katıldığı bir araştırmada çalışanların %86,2'sinin çalışma masasını tercih ettiği, %65,5'nin bu masa başında günlük 3-8 saat arasında zaman geçirdiği tespit edilmiştir. Çalışma süresi içinde çok fazla hareket etmediği için katılımcıların %50,6'sı bel, %44,8'i omuz ve %35,6'sı dizlerinde ağrı yaşadığını ifade etmiştir (Pekyavaş ve Pekyavaş, 2020:102).

Uzaktan çalışanların iş görme edimini evde ifa etmesi, ergonomik koşulların sağlanmasında önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenlerin ergonomik bir çalışma ortamı sağlama yükümlülüğü, çalışanların ev ortamlarına göre farklılıklar gösterebilmektedir. Bazı çalışanlar ergonomik çalışma masası ve sandalyeye sahipken bazı çalışanlar koltukta ya da mutfak masası gibi uygun olmayan yerlerde çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu durum, çalışanlar arasında eşitsizliklere yol açmaktadır. İşverenlerin ergonomi hakkında sadece eğitim ve rehberlik hizmeti sağlamakla kalmayıp ergonomik ekipmanları da temin etmesi gerekmektedir (Gök Metin ve Yıldız, 2021:96,119).

İşverenler, özellikle uzaktan çalışanlara yönelik olarak ergonomik riskleri belirlemek ve en aza indirmek için çeşitli tedbirler almakla yükümlüdür. Ergonomik ekipman temini (ayarlanabilir sandalye, uygun yükseklikte masa, göz hizasında konumlandırılabilen monitör, bilek destekli klavye ve fare gibi ergonomik iş araçlarının sağlanması), çalışma ortamının düzenlenmesi (yeterli ve uygun aydınlatma sağlanması, parlama ve yansımaların önlenmesi, gürültü, sıcaklık ve nemin kontrol altında tutulması gibi çevresel faktörlerin optimize edilmesi), ergonomi eğitimi (çalışanlara doğru duruş pozisyonları, ekipmanların doğru kullanımı, düzenli mola alışkanlıkları ve göz sağlığını koruma yöntemleri hakkında eğitimler verilmesi), düzenli mola teşviki (çalışanların uzun süreli kesintisiz çalışmasını önlemek için periyodik aralıklarla ara vermeleri veya farklı işlere geçmeleri), göz muayeneleri (ekranlı araçlarla çalışanlar için işe başlamadan önce ve düzenli aralıklarla göz muayeneleri yapılması), gerekli durumlarda uygun araç ve gereçler (örneğin, VDU kullanımına özel gözlükler) işveren tarafından sağlanmalıdır (Kabakçı ve

Güler, 2024:165; Sezer, 2025:65-66; Kandemir, 2011: 112)⁸⁶.

Uzaktan çalışma, niteliği itibarıyla uzun süre ekran başında çalışmayı gerektirmektedir. Bu nedenle göz ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları gibi **ekranlı araçlarla** çalışmadan kaynaklanan sağlık sorunları ortaya çıkmaktadır (Gök Metin ve Yıldız, 2021:49). Uzun süreli ekran kullanımı göz yorgunluğu, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları (özellikle boyun, sırt ve bileklerde), zihinsel yorgunluk ve strese neden olabilmektedir (Laçiner ve Yavuz, 2013:133; ÇSGB, 2013b).

Ekranlı araçlarla yoğun şekilde çalışanlar için periyodik sağlık muayenelerinin geleneksel işyerlerinde çalışanlara göre daha sık aralıklarla yapılması önerilmektedir. İşverenler, sadece mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirmekle kalmayıp, uzaktan çalışmaya özgü sağlık risklerine yönelik önleyici sağlık uygulamalarını da (örneğin, düzenli molalar, egzersiz teşviki) teşvik etmelidir.

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile beraber psikososyal risklerin önemi de giderek artmaktadır. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde psikososyal risklerle ilgili düzenleme bulunmamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde ise psikososyal risk, risk olarak ele alınmış ancak konu hakkında düzenleme yapılmamıştır. Uzaktan çalışanlar için ergonomik riskler kadar önemli olan psikososyal risklerin tespiti, alınacak önlemler ve denetimi hakkında ayrıntılı düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Uzaktan çalışanların kişiliği ile de doğrudan bağlantılı olan bu risk grubunun mevzuatta düzenlenmesi yararlı olacaktır.

⁸⁶ Örneğin;

Turkcell, "Uzaktan Çalışma Vakti" projesi ile çalışanların ihtiyaçlarına ve gerekliliklerine uygun olarak uzaktan çalışanların istedikleri yerden çalışmalarını sağlayan ergonomik ekipmanlar temin etmiştir. (<https://octapull.com/turkiyede-uzaktan-calisma-modelini-benimseyen/>)

Vodafone, uzaktan çalışanlara ergonomik sandalye ve masa gibi ekipmanların olduğu çalışma kiti göndermiştir. (<https://www.vodafone.com.tr/hakkimizda/insan-kaynaklari/biz-nasil-calisiyoruz>).

Yıldız Holding, "Uydu – Yeni Nesil Çalışma Modelleri" projesi ile verimliliği arttırmak için uzaktan ya da hibrit modelde çalışanlar için işyerindeki ofis ortamını evlerinde sağlayacak ekipmanları temin etmiştir.

Eczacıbaşı, "Adresimiz Farklı, Konumumuz Aynı" sloganı ile uzaktan çalışanların evde de ergonomik ve rahat bir ortamda çalışabilmeleri için masa-sandalye dahil bireysel kullanımlarındaki ofis ekipmanlarını evlerinde kullanma fırsatı sağlamıştır. Tam zamanlı uzaktan çalışanlar için ergonomi ve teknoloji destek paketleri temin edilmiştir. (<https://www.paradergi.com.tr/life-style/2021/07/26/uzaktan-calisma-imkani-saglayan-30-sirket>)

3.3.3. Her Türlü Önlemi Alma

İşverenin her tür önlemi alma yükümlülüğü kapsamında işveren alınan önlemlerin uygunluğunu ve uyulup uyulmadığını denetlemekle de yükümlüdür. İSG açısından uzaktan çalışanlara yönelik yaşanan temel sorunlardan biri işyeri dışındaki çalışma ortamında alınan önlemlere uyulup uyulmadığının denetlenmesidir. İşin işyeri dışında gerçekleşiyor olması işverenin sürekli ve düzenli denetimini engellemektedir. Ancak denetimin zor olması, işverenin yükümlülüklerinin sınırının belirlenememesi, İSG'ye ilişkin sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır. İşverenin, uzaktan çalışanlar bakımından alabileceği İSG önlemlerinin sınırlılığı yanında, işçinin alınan önlemlere uyup uymadığının denetlenmesi açısından da güçlükler bulunmakta, işverenin sürekli ve etkin bir denetim yapması mümkün olmamaktadır.

6331 sayılı Kanun'da (md.4/1-b) düzenlendiği üzere işveren İSG önlemlerinin uygulanıp uygulanmadığını denetlemekle yükümlüdür. Ancak denetimin nasıl uygulanacağına dair mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır. (Özdemir, n.d., s.10-11). Uzaktan çalışanın bulunduğu alanın denetlenebilir olması ve bunu düzenleyen hükümler yazılı sözleşme ile belirlenmelidir.

Teknolojik gelişmeler işverene her an çalışanına ulaşma imkanı sağlamaktadır. İşveren çalışanını uzaktan izleyebilmekte, çalışmasını denetleyebilmektedir. Ancak uzaktan çalışanın evden çalışması halinde, özel hayatın gizliliğine yönelik riskler artmaktadır. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan yeni çalışma modellerinde, çalışanın denetlenmesine yönelik olarak ulusal mevzuatta düzenlemelerin yapılması yerinde olacaktır (Gök Metin, 2021:51-52).

İşverenin 6331 sayılı Kanun kapsamında mesleki riskleri önlemek ve gerekli tüm tedbirleri almakla ilgili genel yükümlülüğü, uzaktan çalışma için de geçerlidir. Bu kapsamda, işverenler uzaktan çalışma ortamlarına özgü risk değerlendirmeleri yapmak veya yaptırmak zorundadır.

Risk değerlendirmesinin uzaktan çalışmada geleneksel işyerlerinden farklı zorlukları

bulunmaktadır. Uzaktan çalışmanın genellikle çalışanın evinde yürütülmesi, işverenin doğrudan fiziksel denetimini önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Bu nedenle, işverenin yasal yükümlülükleri ile çalışanın özel hayatına saygı arasındaki dengeyi sağlamak için yenilikçi yaklaşımlar geliştirilmektedir.

Türk hukukunda işverenin uzaktan çalışılan yeri denetleme hakkına ilişkin doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu noktada, kişisel verilerin korunması (KVKK) büyük önem taşımaktadır. 6698 sayılı Kanun kapsamında uzaktan çalışanın kişisel verilerin işlenmesi, belirlenen amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalıdır. Örneğin, fare hareketlerini izleyen programlar veya çalışanların sürekli kamera aracılığıyla izlenmesi, orantılılık ilkesine aykırı ve ölçüsüz kabul edilebilir.

Uzaktan çalışanların özellikle performans değerlendirmesi için yasal sınırlara dikkat edilmelidir. İşveren tarafından sağlanan cihazların (bilgisayar, telefon) izlenmesinde, iş amaçlı olması ve şeffaflık sağlanması gerekmektedir. Çalışanların kişisel cihazlarının izlenmesi, çalışanın açık rızasını gerektirir ve yalnızca iş amaçlarıyla sınırlı olmalıdır. Uzaktan çalışan işveren tarafından temin edilen iş araçları ile ekran içeriği, tuş vuruşları ve telefon görüşmeleri, belirli istisnalar ve uygun politikalarla izleyebilmektedir. Ancak, özel alanlarda (tuvaletler, soyunma odaları) video ile izleme yasaktır. İşverenlerin, izleme faaliyetlerini açıkça tanımlayan, belgelenmiş politikalar oluşturması, çalışanlardan yazılı onay alması bu noktada önem arz etmektedir.

Çalışanlarının Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Uzaktan çalışan, işverenin doğrudan denetim ve gözetimi altında olmadığı için görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması ayrıca önem arz etmektedir. Sürekli denetlenemeyen çalışma ortamı ile ilgili sorunlar, uzaktan çalışanın görüşlerini bildirmesi ile kontrol edilebilecektir. Sadece ergonomik riskler ya da fiziki sorunlar değil, çalışanın katılımının sağlanması ile sosyal izolasyon gibi uzaktan çalışmanın dezavantajları ortadan kaldırılacaktır (Özer, 2018:217).

Risk Değerlendirmesinin Yapılması

6331 sayılı Kanun kapsamında işverenin temel yükümlülüklerinden biri risk değerlendirmesinin yapılmasıdır.

İşverenin işyeri ile uzaktan çalışmanın yapıldığı yer doğal olarak birbirinden farklı olduğu için alınması gereken önlemler bakımından da farklılıklar oluşmaktadır. Bu nedenle uzaktan çalışanlar için ayrı bir risk değerlendirmesi yapılmalıdır. Uzaktan çalışmaya uygun risk değerlendirmesi yapılabilmesi için işveren tarafından oluşturulan risk değerlendirme ekibinde uzaktan çalışan kişilerin de olması önerilebilir.

Aile, Çalışma ve sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından risk değerlendirmesinin etkin bir şekilde uygulanması için '*risk değerlendirmesi rehberleri*' yayınlamıştır (ÇSGB, 2022). Ancak bu rehberler arasında uzaktan çalışmaya yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle Bakanlık tarafından uzaktan çalışmanın niteliğinden kaynaklanan özel risklerin değerlendirilmesine yönelik rehberlerin hazırlanması faydalı olacaktır. Ayrıca sektörel iş güvenliği uzmanlığı sisteminin benimsenmesi ve uzaktan çalışma ile ilgili bilgi ve tecrübe sahibi uzmanların uzaktan çalışanların risk değerlendirmesinde görev alması önemlidir (Özer, 2018:217-218).

Uzaktan çalışmalara yönelik risk değerlendirmesinde yaşanacak temel sorunlardan biri de uzaktan çalışanların genellikle evde çalışmalarındır. Risk değerlendirmesi çalışma alanında yapılacağı için özel hayata müdahale nedeniyle uzaktan çalışan işçiden ayrıca izin alınması gerekecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulması

Belirli özelliklere sahip işyerlerinde 6331 sayılı Kanun kapsamında İSG kurulu oluşturulmalıdır. İşverenlerin kurul oluşturmaya ilişkin yükümlülükleri 6331 sayılı Kanun'un 22. maddesi ile İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (ÇSGB, 2013d) ile düzenlenmektedir.

İSG kurulunun oluşturulmasında ele alınması gereken ilk durum kurul oluşturulması için 50 çalışan sayısının hesabında uzaktan çalışanların dikkate alınıp alınmayacağıdır. İşyeri dışında çalışıyor olsa dahi uzaktan çalışanlar da işverenin iş organizasyonu kapmasında yer almaktadır. Uzaktan çalışanların hem kurulun oluşturulması için asgari çalışan sayısında dikkate alınması hem de kurula temsilci olarak seçilmesinin önünde yasal bir engel bulunmamaktadır (Özer, 2018:220). Çünkü 4857 sayılı Kanun'un 14/6. maddesinde düzenlendiği üzere uzaktan çalışanlar esaslı bir neden olmadıkça emsal işçiye göre farklı

işleme tabi tutulamaz.

Ekonomik neden veya salgın hastalık gibi durumlarda geçici olarak uzaktan çalışmaya geçilmesi işverenin kurul oluşturma yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Kurul oluşturma'nın diğer koşulu olan 'altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapılması' geçici uzaktan çalışmaya ile bozulmamaktadır (Özer, 2018:219-220). Çalışanların tamamının uzaktan çalışan olması halinde işverenin yine kurul oluşturma yükümlülüğü devam edecektir.

İSG kurulunda yer alan üyelerden birinin uzaktan çalışanlar arasından seçilmesi kurulun daha etkin çalışmasını sağlayabilecektir. Çünkü işyerinde çalışan bir temsilcinin uzaktan çalışanlar ile sürekli iletişim halinde olması ya da uzaktan çalışan bir temsilcinin işyerindeki çalışanları temsil etme gücü çok zayıf olacaktır.

Türkiye'de uzaktan çalışmanın, 4857 sayılı İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile hukuki bir çerçevesi çizilmiş olsa da, işverenler için kapsamlı yükümlülükler ve çeşitli zorluklar barındırmaktadır. Uzaktan çalışma ortamlarına özel, hem fiziksel (ergonomi, ekranlı araçlar) hem de psikososyal riskleri kapsayan kapsamlı risk değerlendirmeleri yapılmalı ve önleyici tedbirler ile gerekli ekipmanlar sağlanmalıdır. Çalışanları kendi evlerinde güvenlik ve refahlarını yönetmeleri konusunda yetkinleştiren düzenli ve kapsamlı İSG eğitimleri verilmelidir. Ekranlı araç kullananlar için daha sık kontroller de dahil olmak üzere, uzaktan çalışmanın özel risklerine uygun sağlık gözetim programları uygulanmalı ve ilgili maliyetler karşılanmalıdır. Çalışma saatlerini net bir şekilde tanımlayan, mesai dışı iletişimi caydıran ve çalışanların çalışma dışı saatlerde dijital araçlardan uzaklaşma haklarına saygı duyan politikalar oluşturulmalıdır.

4.Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışmada, iş görme ediminin işyeri dışında ifa edilmesi nedeniyle sosyal güvenlik hukuku bakımından uzaktan çalışanların sigortalılık ilişkisinin niteliği, iş kazası ve meslek hastalıklarının tespiti, bildirilmesi ve diğer sigorta kollarından doğan haklardan

yararlanılmasına ilişkin konuların detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Uzaktan çalışmaya yönelik düzenlemelerde doğrudan uzaktan çalışanların sosyal güvenlik haklarını düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak sosyal güvenlik hukukuna ilişkin genel hükümler uzaktan çalışanlar için de uygulanmaktadır (Şakar ve Erkan Şahin, 2021:257).

4.1. Uzaktan Çalışmada Sigortalılık İlişkisinin Niteliği

5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesinde düzenlendiği üzere "hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılmaktadır". Sigortalılık niteliğinin kazanılması için iş ilişkisinin; hizmet akdine dayanması, işin işverene ait bir işyerinde ya da işyerinden sayılan yerlerde yapılması ve çalışanın 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesi ile düzenlenen sigortalı sayılmayanlardan olmaması gerekmektedir (Alper, 2022:68; Güzel vd., 2021:79)⁸⁷. Söz konusu koşullardan birinin eksikliği kişinin sigortalı sayılmasına engel olacaktır (Güzel vd., 2021:79).

İş İlişkisinin İş Sözleşmesine Dayanması: Kişinin 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı sayılması için kural olarak iş ilişkisinin hizmet akdine dayanması gerekmektedir. Sigortalı sayılmak için gerekli olan koşullar incelendiğinde, uzaktan çalışanlar ile geleneksel işyerlerinde çalışanlar arasında bir fark olmadığı görülmektedir. Örneğin, iş sözleşmesinin kurulması bakımından işyerinde çalışanlar ile uzaktan çalışanlar için aynı hükümler geçerlidir. İlgili mevzuatta temel olarak işçinin işverene bağımlı olarak iş görme, işverenin de ücret ödeme taahhüdü esas alınmaktadır (Şakar ve Erkan Şahin, 2021:257; Çelebi Demir, 2023:603).

İşin İşverene Ait Bir İşyerinde ya da İşyerinden Sayılan Yerlerde Yapılması: "İşin,

⁸⁷ 10.Hukuk Dairesi 9.3.2021 tarihli 2020/9838 Esas, 2021/2962 Karar numaralı kararında çalışanın sigortalı niteliği kazanması için üç koşul belirtilmiştir. Çalışma ilişkisinin hizmet akdine dayanması, Kanunda düzenlenen sigortalı sayılmayan kişilerden olmaması ve işin işveren ait yerde yapılması sayılmıştır (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/10-hukuk-dairesi-e-2020-9838-k-2021-2962-t-9-3-2021>).

işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılan bir yerde yapılması” şartının uzaktan çalışanlar bakımından ayrıca ele alınması gerekmektedir. Bazı işler niteliği itibarıyla işyeri dışında yapılabilmektedir. İşyerinin dar kapsamda yorumlanması, uzaktan çalışanların sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmasına neden olacaktır. İşin yapılacağı yeri işverene ait bir yer ile sınırlandırmak yerine, işin işverene ait *iş organizasyonu* kapsamında gerçekleşmesini değerlendirmek yerinde olacaktır (Güzel vd., 2021:80-81).

Gerek 4857 sayılı Kanun, gerek 5510 sayılı Kanun’da işyeri tanımı yapılırken işverene ait fiziksel sınırlar yerine ‘iş organizasyonu’ kavramının esas alındığı görülmektedir. Bu nedenle, geleneksel anlamdaki işyerinin dışında ancak işverenin iş organizasyonu kapsamında uzaktan çalışma sözleşmesi ile çalışanlar da 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaktadır (Çelebi Demir, 2023:605).

5510 Sayılı Kanun 6. Maddesinde Düzenlenen Sigortalı Sayılmayanlardan Olmama: Zorunlu sigortalılığın diğer şartı da 5510 sayılı Kanun’un 6. maddesinde sayılan istisnalar arasında yer almamaktır. İlgili maddeye göre, “Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar”ın sigortalı sayılmayacağı düzenlenmektedir. Ancak iş sözleşmesine dayanılarak düzenlenen uzaktan çalışma ile istisnalar içinde yer alan evde çalışma birbirinden farklı kavramlardır (Tuncay, 2021:27). Bu nedenle, uzaktan çalışma bir iş sözleşmesine dayandığı için ev hizmetlerinden ayrılmakta ve uzaktan çalışanlar sigortalı sayılmaktadır (Çelebi Demir, 2023:607).

4.2. Uzaktan Çalışma İlişkisinde Prime Esas Kazançlar ve Primler

4857 sayılı Kanun ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde uzaktan çalışanların sigortalılığına ilişkin bir düzenleme yapılmamış, ancak uzaktan çalışanların sigorta gün bildiriminin usul ve esaslarına ilişkin olarak SGK tarafından 02.06.2021 tarihinde

25647141 sayılı⁸⁸ ve 5.7.2021 tarihinde 27387564 sayılı⁸⁹ “Uzaktan Çalışma Gün Bildirimi” konulu iki Genel Yazı yayınlanmıştır. Bu düzenleme ile uzaktan çalışanların ilgili ay içinde uzaktan çalıştığı günlerin nasıl sisteme girileceği belirlenmektedir (SGK, 2021).

SGK’nın 02.06.2021 tarihinde yayınlanan “*Uzaktan Çalışma Gün Sayısı*” konulu Genel Yazısı ile sigortalıların ay içerisindeki uzaktan çalışma günlerinin sisteme girilebileceği alanlar, Aylık Prim ve Hizmet Belgesine /Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesine eklenmiştir. Sigortalının ay içerisinde uzaktan çalışması halinde, çalışma gün sayısının ne kadarının uzaktan çalışmaya ilişkin olduğunun belirtilmesi gerekmektedir. Ayrıca, bildirilen uzaktan çalışma gün sayısının, aylık fiili çalışma gün sayısından fazla olamayacağı ifade edilmiştir. İlgili yazıda, hibrit model de dikkate alınarak sigorta bildiriminin yapılacağı anlaşılmaktadır. Bu düzenleme ile uzaktan çalışanlar, muhtasar ve prim hizmet beyannameleri üzerinden tespit edilebilmektedir (Erkan Şahin, 2022:197).

İlgili Yazının uygulanmasında sorunlar yaşanması nedeni ile 05.07.2021 tarihinde “*Uzaktan Çalışma Gün Bildirimi*” konulu ikinci bir Genel Yazı yayınlanmıştır. İlk Yazıdaki genel esaslar tekrarlanarak uzaktan çalışma gün sayısının bildiriminde uyulması gerektiği belirlenen usul ve esaslar ele alınmıştır.

Genel Yazılar ile düzenlenen ilk durum 4857 sayılı Kanun’daki hükme paralel olarak uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı yapılması, uzaktan çalışmanın zaman aralığı ve çalışma süresinin sözleşme ile belirlenmesidir. Uzaktan çalışanlar tamamen uzaktan ya da hibrit çalışma ile bazı günler işyerinden bazı günler uzaktan çalışabilmektedir. Uzaktan çalışanın ay içinde çalışma gün sayısının ne kadarının uzaktan çalışma olduğunun belirtilmesi gerekmektedir. Böylece daha önce SGK’ya yapılan bildirimler üzerinden tespit edilemeyen uzaktan çalışanlar tespit edilebilecektir. Muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin güncel halinde, çalışanların hem prim ödeme günlerinin hem de uzaktan çalışma günlerinin bildirilebileceği iki farklı alan bulunmaktadır. İşyerinde

⁸⁸ SGK’nın 02.06.2021 tarihli ve 25647141 sayılı yazısı için bakınız:

<https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/genel-yazilar/uzaktan-calisma-gun-sayisi-hakkinda-2-6-2021-tarihli-ve-25647141-sayili-genel-yazi-25647141>

⁸⁹ SGK’nın 05.07.2021 tarihli ve 27387564 sayılı yazısı için bakınız:

<https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/genel-yazilar/uzaktan-calisma-gun-bildirimi-hakkinda-05-07-2021-tarihli-ve-27387564-sayili-genel-yazi-27387564>

Çalışanlar için sadece prim ödeme gün sayısı beyan edilecek, uzaktan çalışma gün sayısı sıfır olacaktır. Tam zamanlı uzaktan çalışmalarda prim ödeme gün sayıları ile uzaktan çalışma gün sayıları eşit olacaktır. Hibrit modelde çalışanlarda ise uzaktan ve işyerinde çalışılan gün sayısı ayrı ayrı belirtilecektir. Uzaktan alışma gün sayısı olarak ise yalnızca fiilen uzaktan çalışılan günler dikkate alınacaktır.

Örneğın, iş görme ediminin tamamını işyerinde yerine getiren bir sigortalı için prim ödeme gün sayısı 30 gün olacak ve uzaktan çalışmaya ilişkin bildirim yapılmayacaktır. Ayda 15 gün uzaktan, 15 gün işyerinden çalışan bir sigortalı için prim ödeme gün sayısı her iş görme şekli için ayrı olacak ancak o ay için toplam prim ödeme gün sayısı 30 gün olacaktır. Bir diğerk rnekke ise, yazılı iş sözleşmesi ile (kısmi süreli sözleşme) ayda 15 gün uzaktan çalışacağı kararlaştırılan bir sigortalının bildirimlerinde prim ödeme gün sayısı da uzaktan çalışma gün sayısı da 15 gün olarak belirtilmelidir. Böylece beyanname ile sigortalının aylık çalışmasının 15 gün olduğu ve tamamının uzaktan çalışma şeklinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bir başka örneğe bakıldığında, ayda sadece 5 gün uzaktan, diğerk günler işyerinde çalışan bir kişinin toplam prim ödeme gün sayısı yine 30 gün olacaktır. Prim deme gün sayıları APHB (Aylık Prim ve Hizmet Belgesine /Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi)’ne işlenirken 5 gün uzaktan, 25 gün işyerinde şeklinde beyan edilecektir.

Genel Yazılarda dinlenme sürelerine ilişkin düzenleme de yer almaktadır. Tam zamanlı uzaktan çalışanların uzaktan çalışılan gün sayısına ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatili günleri dahil edilmektedir. 4857 sayılı Kanun ve Uzaktan alışma Yönetmeliğinde ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatiline hak kazanma bakımından uzaktan çalışanlar ile işyerinde çalışanlar arasında farklı bir uygulamanın yapılmayacağı düzenlenmiştir. Uzaktan alışanlar, iş görme ediminin tamamını işyerinde yerine getirenler gibi hafta tatili hakkında aynı şekilde yararlanmaktadır (Civan, 2010:569).

Tam zamanlı uzaktan çalışanların hafta tatili günleri de uzaktan çalışma olarak bildirilecek ve toplam prim ödeme gün sayısı 30 gün olacaktır. Böylece sigortalıların hafta tatili günleri hem uzaktan çalışma hem de prim ödeme gün sayısına eklenmektedir. Örneğın, tüm işgünlerinde uzaktan çalışan bir sigortalının ayda 4 gün olan hafta tatili günleri uzaktan çalışma içinde bildirilecektir. Hibrit modelde çalışan sigortalının hak

kazandığı hafta tatili günleri, uzaktan çalışma gün sayısına eklenmeyecek, yalnızca prim ödeme gün sayısı alanında gösterilecektir.

İş ilişkisi devam ederken çalışma şeklinde veya uzaktan çalışan günlerin süresinde değişikliğe gidilmesi halinde yazılı sözleşmede de değişikliğe gidilmeli ve sigortalının prim ödeme gün sayıları yeniden hesaplanmalıdır. Ancak sigortalının çalışma biçiminde süreklilik arz etmeyen, geçici olarak yapılan değişikliklerde gerek yazılı sözleşme gerek de prim ödeme gün sayılarının da değişikliğe gidilmeyecektir. Örneğin, uzaktan çalışan bir sigortalının, çok sık olmamak kaydıyla, belge veya araç teslim etmek amacıyla birkaç kez işyerine gitmesi uzaktan çalışma sözleşmesinde değişikliği gerekli kılmamakta, sözleşmede belirtilen prim günü üzerinden prim ödemesi yapılmaktadır (Şakar ve Şahin, 2021:260). Ancak bu değişikliğin herhangi bir sınırı olmadığı için hak kayıplarına neden olabilecek düzeydedir.

4.3. Uzaktan Çalışma ve Sosyal Sigorta Hakları

Uzaktan çalışanlar, 5510 sayılı Kanun bakımından 4/1-a statüsünde sigortalı sayıldığı için geleneksel işyerlerinde çalışan işçilerle eşit sosyal sigorta haklarına sahiptir. 5510 sayılı Kanun bakımından kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık) ve uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık, ölüm) kapsamında sağlanan tüm haklar, uzaktan çalışanlara da tanınmaktadır. Ancak, uygulamada bazı sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin, evde ya da başka bir alanda meydana gelen kazanın iş kazası sayılması için illiyet bağının kurulması ve kazanın işverene bildirilmesi süreci sorunlu bir alandır. İş kazalarının tespiti ve SGK'ya bildirim süreclerinde yaşanan belirsizlikler işçinin geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanmasını engelleyebilmektedir (Şakar ve Erkan Şahin, 2021:257-258).

Benzer şekilde, hastalık sigortası kapsamında raporlu olan uzaktan çalışan evinde fiilen çalışmaya devam edebilmektedir. Tespiti oldukça güç olan bu durumda uzaktan çalışan hem iş göremezlik ödeneği hem de asıl ücretini elde edebilmektedir. Uzun vadeli sigorta kolları bakımından ise uzaktan çalışmanın kayıt dışı şekilde yürütülmesi veya eksik prim

günü bildirimi yapılması tespiti zor bir alan yaratmaktadır. Bu durum, prim gün sayısı ve kazanç tutarı esasına dayalı malullük, yaşlılık ve ölüm aylıklarının bağlanmasında hak kayıplarına yol açabilmektedir. Uygulamada yaşanan sorunlar nedeniyle uzaktan çalışmaya özgü sosyal güvenlik düzenlemelerinin ayrıntılı olarak ele alınması gerekmektedir (Şakar ve Erkan Şahin, 2021:257-258; Kandemir, 2011:221).

4.3.1. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Uzaktan Çalışma

5510 sayılı Kanun kapsamında, uzaktan çalışan ile işyerinde çalışan bir işçi arasında yasal haklar açısından farklılık bulunmamaktadır. Ancak uygulamada uzun vadeli sigorta kolları yönünden uzaktan çalışmaya özgü birtakım sorunlar ortaya çıkmakta, bu da uzaktan çalışanların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından tam ve etkin biçimde yararlanmalarını engelleyebilmektedir.

4.3.1.1. Malullük Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma

Malullük sigortası, malullük nedeniyle çalışamayan ve gelir kaybına uğrayan sigortalının zarardan kurtulmasını amaçlayan sigorta koludur. Malullük sigortası, aynı nitelikteki yaşlılık ve ölüm sigortaları ile ortak düzenlemelere sahiptir ve bu sigorta kolları için %20 oranında tek prim ödenmektedir (Alper, 2025:304; Şakar, 2024:289). Malullük sigortasından sağlanan başlıca hak malullük aylığıdır. Bu aylıktan yararlanabilmek için sigortalının çalışma gücünün ya da iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını kaybettiği Sağlık Kurulunca tespit edilerek malul sayılması gerekmektedir. Ayrıca kişinin en az 10 yıldan beri sigortalı olup toplam 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmalıdır (5510 sayılı Kanun md.25-27).

Her ne kadar uzaktan çalışanlar uzun vadeli sigorta kolları bakımından işyerinde çalışanlarla aynı haklara sahip olsa da uygulamada bazı sorunlar ortaya çıkabilmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik denetimlerde yaşadığı güçlükler, işten kaynaklanan sağlık sorunlarının tespitini zorlaştırmaktadır. Özellikle iş kazası veya meslek hastalığı sonucu gelişen maluliyetlerde illiyet bağının kurulmasında tereddütlere neden olmaktadır. Uzaktan çalışmada, genel olarak işyerinin aynı zamanda ev ortamı olması, iş dışındaki faaliyetlerin de aynı alanda gerçekleşmesi illiyet bağının kurulmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca uzaktan çalışmanın yer ve zaman bakımından belirlenmediği durumlarda, kaza ile iş arasındaki uygun illiyet bağının ispat yükü de çalışana aittir. Bu durum, çalışanın aleyhine bir ispat yükü yaratmakta ve hak kayıplarına yol açabilmektedir. Çünkü, çalışanın sadece kazayı ispatla kalmayıp bu kazayı kişisel faaliyetlerden kaynaklanan nedenlerden de ayırması gerekmektedir. Uzaktan çalışmada işverenle iletişim kurma zorluğu, maruz kalınan kazaların bildiriminde gecikmelere de neden olmaktadır (Demir, 2023:224; Baycık, vd.,2021:1715-1716; Metin, 2024).

Malullüğün tespiti ve bildirimi dışında, uzaktan çalışanın sigorta primlerinin yatırılmaması ya da eksik yatırılması halinde kayıtdışı istihdam sorunu ile karşılaşmaktadır. Malullük aylığına hak kazanmada 1800 prim günü şartının sağlanamaması, uzaktan çalışanların malullük sigortasından yararlanmasını fiilen engellemektedir. Uzaktan çalışmada denetimin eksikliğine bağlı kayıtdışı çalışmanın yaygınlaşması, bu kişilerin malullük sigortasından yararlanması önünde bir engel teşkil etmektedir. Uzaktan çalışanların malullük sigortasından tam ve etkin yararlanabilmesi için yasal düzenlemelerin uzaktan çalışmanın niteliğine uygun hale getirilmesi ve kayıtdışı istihdamın önlenmesi gerekmektedir.

4.3.1.2. Yaşlılık Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma

Sosyal güvenlik hakkı, Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış temel bir sosyal haktır. Yaşlılık sigortası ise sosyal güvenlik sisteminin önemli bir parçasıdır. Bu sigorta kapsamında yaşlılık aylığı ve toptan ödeme gibi iki hak sağlanmaktadır. Türk sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık aylığına hak kazanma prim

ödeme gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaş gibi belirli koşullara bağlıdır (Alper, 2025:313-314; Şakar, 2024:292). Çalışmanın da konusunu oluşturan 4/1-a kapsamında sigortalılar için yaşlılık aylığı bağlanma yaşı 2036 yılından itibaren kademeli olarak artırılacak ve 1 Ocak 2048 tarihinden itibaren hem kadın hem de erkekler için 65 yaşta eşitlenecektir (5510 sayılı Kanun md.28, 31).

Uzaktan çalışanlar ile işyerinde çalışanlar arasında yaşlılık aylığına hak kazanılması bakımından fark bulunmamaktadır. Her iki durumda da 7200 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primi bildirilmiş olma şartı vardır. Ancak 7200 prim gününün tamamlanmasında özellikle fiili çalışmanın ispatı, uluslararası çalışmalardaki sosyal güvenlik düzenlemeleri ve kayıtdışı çalışma riskleri uygulamada birçok sorunu beraberinde getirmektedir.

İlk olarak, uzaktan çalışanın fiziksel olarak işyerinde bulunmaması bazı işverenlerin eksik gün bildiriminde bulunmasına veya "*kısmi süreli çalışma*" koduyla prim yatırmasına yol açabilmektedir. Bu uygulamalar, sadece yasal bir ihlal teşkil etmekle kalmayıp çalışanın emeklilik için gerekli prim gün sayısını tamamlamasını doğrudan etkilemektedir. Bu durum, uzaktan çalışanların yaşlılık aylığına hak kazanma süreçlerinde önemli bir belirsizlik ve risk faktörü oluşturmaktadır.

İkinci olarak, eksik gün ve kazanç bildirimi ile ilgili tespit davalarında sorun yaratmaktadır. İş hukukunda, çalışma olgusu ve hizmet süresinin ispat yükü, bunu iddia eden işçiye aittir. Bu genel kural, uzaktan çalışma için de geçerlidir. Geleneksel işyerlerinde fiziki giriş-çıkış kayıtları, puantaj cetvelleri gibi belgeler fiili çalışmanın ispatında temel bir rol oynarken, uzaktan çalışmada bu imkanlar sınırlıdır. Bu durum, fiili çalışmanın ispatında dijital delillere olan bağımlılığı artırmaktadır (Gül, 2021; Süssler, 2021). Dijital deliller, uzaktan çalışanlar için fiili çalışmayı ispatlamada önemlidir. Yargıtay kararlarında, bilgisayar log kayıtları, e-posta yazışmaları ve telefon kayıtları gibi dijital veriler, özellikle fazla mesai gibi işçilik alacaklarının ispatında takdirli delil olarak değerlendirilmektedir. Hizmet tespiti davalarında ispat yükü işçide olduğundan yaşanan belirsizlikler yaşlılık aylığına hak kazanma sürecini olumsuz etkilemektedir⁹⁰.

⁹⁰ Detaylı bilgi için “Çalışma Süreleri” başlığını inceleyiniz.

Yurt dışında ikamet eden bir işçinin Türkiye'de kurulu bir firmada uzaktan çalışması yasal olarak mümkün olmakla birlikte bu durum sosyal güvenlik açısından bazı riskleri beraberinde getirmektedir. Türkiye'nin taraf olduğu ikili sosyal güvenlik anlaşmaları, çifte sigortalılığı önlemeyi ve anlaşmaya taraf olan devletlerde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesini mümkün kılmaktadır. Bu anlaşmalar, yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olunduğunu belgeleyen kişilerin Türkiye'de tekrar prim ödemesini engellemeyi amaçlamaktadır. Ancak, sosyal güvenlik anlaşması bulunmayan ülkelerdeki Türk vatandaşları için kanunen borçlanma imkanı sağlanmıştır. Buna karşın, borçlanma yoluyla prim gün sayısı kazanmak maliyetli olabilmekte ve her zaman tam kapsamlı bir çözüm sunmayabilmektedir (Alper, 2025:351; Şakar, 2024:322).

Uluslararası uzaktan çalışma durumunda, yurt dışında ikamet eden uzaktan çalışanların fiili çalışmasının SGK tarafından denetlenmesi oldukça güç bir durumdur. SGK denetimlerinde, pasaport kayıtları, yurda giriş-çıkış tarihleri, yurt dışı görevlendirme belgeleri, harcırah ödemeleri, görüşme kayıtları ve kesilen faturalar gibi belgeler incelenmektedir. Fiili çalışmanın ispatı, işçi ve işverenin müteselsil sorumluluğundadır. Uluslararası uzaktan çalışma, sosyal güvenlik mevzuatının karmaşıklığı ve ülkeler arası anlaşmaların sınırlılığı nedeniyle, prim gün sayılarının doğru ve eksiksiz bildirilmesini engelleme riski taşımaktadır. Sosyal güvenlik anlaşmaları çifte sigortalılığı önlese ve hizmet birleştirmeyi sağlasa da, bu anlaşmaların olmadığı ülkelerde çalışanlar için durum karmaşıklığını korumaktadır. Türkiye'de sigortalı olup yurt dışında çalışanların fiili çalışmalarının SGK tarafından denetime tabi tutulması, bu çalışanların prim günlerinin geçerliliği konusunda sürekli bir belirsizlik yaratmakta bu da doğrudan yaşlılık aylığına hak kazanmayı zorlaştırmaktadır (Datassist, 2022)⁹¹.

Türk hukukunda, aynı ay içinde birden fazla işyerinde sigortalı olarak çalışmayı engelleyen kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçi, farklı işyerlerinde kısmi veya tam zamanlı çalışabilir ve her bir işyerinde SGK girişleri ayrı ayrı yapılmaktadır. Toplam bildirilen prim gün sayısı 30 günü geçse dahi, SGK tarafından ay içinde en fazla 30 gün prim dikkate alınmaktadır. Uzaktan çalışma modelinin sağladığı esneklik, beraberinde kayıt dışı çalışma veya yanlış sigortalılık statüsü bildirimi riskini de artırabilmektedir.

⁹¹ Detaylı bilgi için bakınız. Sosyal Güvenlik Anlaşmaları, <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/genel-bilgi/sosyal-guvenlik-anlasmalari/>

Özellikle işverenin fiziksel denetiminin azalması, bu tür usulsüzlüklere zemin hazırlamaktadır. Uzaktan çalışmanın getirdiği esneklik ve denetim zorlukları, işverenlerin prim günlerini eksik veya hatalı bildirmesine yol açabilmektedir. Örneğin, yasal olarak uzaktan çalışan personelin fiilen işyerinde bulunmamasının prim gün sayısını etkilememesi gerektiği belirtilse de bazı işverenler, çalışanın fiziksel olarak görünmemesi nedeniyle eksik gün bildiriminde bulunabilmekte veya kısmi süreli çalışma koduyla prim yatırabilmektedir. Bu durum, yasal olarak hakları aynı olmasına rağmen, uzaktan çalışmanın işveren tarafında bir denetim boşluğu yaratabildiğini göstermektedir. Bu tür eksik veya hatalı bildirimler, çalışanın SGK kayıtlarında eksik veya hatalı prim günlerinin oluşmasına neden olmaktadır. Yaşlılık aylığına hak kazanmanın temel şartı belirli bir prim gün sayısını tamamlamak olduğundan bu eksiklikler doğrudan emeklilik hakkını tehlikeye atabilmekte ve çalışanın hizmet tespiti davası gibi hukuki süreçlere başvurmalarını gerektirebilmektedir.

4.3.1.3. Ölüm Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma

Ölüm sigortası, sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine (dul eş, çocuklar ve anne-baba) aylık bağlanması⁹², toptan ödeme yapılması, evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze yardımı yapılması hakları sağlanmaktadır. Ancak sigortalının öldüğü tarihte 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primi bildirilmemesi halinde ölüm aylığı bağlanmamaktadır.

Malullük ve yaşlılık sigorta kollarında olduğu gibi uzaktan çalışanların kayıtdışı çalıştırılması, prim gün sayılarının hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi nedeniyle 1800 prim gününün tamamlanmaması halinde dul eş, çocuklar ve anne-babanın ölüm aylığından faydalanması engellenmektedir.

⁹² 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primi bildirilmiş olması veya 4 /1-a'lı sigortalılar için 5 yıldan beri sigortalı olma ve 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primi ödenmiş olması halinde de aylık bağlanmaktadır (5510 sayılı Kanun md.32).

4.3.2. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışmaya özgü nitelikler dikkate alındığında, kısa vadeli sigorta kollarından doğan haklardan yararlanılması bakımından sorunlu alanlar ortaya çıkmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığının tespiti, bildirimi, hastalık ve analık sigortası kapsamında raporlu olan işçinin fiilen çalışmaya devam etmesi bunlardan bazılarıdır.

Uzaktan çalışmanın niteliği gereği iş kazası ve meslek hastalığı sigortası özellik göstermektedir. Bu nedenle, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası detaylı olarak ele alınmıştır. Uzaktan çalışan hastalık ve analık sigortası bakımından bir süre çalışmama veya ücretten yoksun kalma gibi risklerle karşılaşmaktadır. Ancak kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan haklar bakımından uzaktan çalışanlar ile geleneksel işyerlerinde çalışanlar arasında fark bulunmamaktadır.

4.3.2.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma

İşverenin çalışanı gözetme borcu gereği, uzaktan çalışan için de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. Ancak iş görme ediminin işyeri dışında ifa ediliyor olması işverenin sorumluluğunun sınırlarını belirsiz hale getirmektedir.

Kavram olarak tanım yapılmamasına rağmen 5510 sayılı Kanunda unsurları ile birlikte iş kazasının sınırları belirlenmiştir. Kanunlardaki tanımlar sınırlayıcı nitelikte olup çoğaltılamamaktadır, meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için kanunda sayılan durumlardan birinin gerçekleşmesi gerekmektedir (Kılış, 2022:14).

Mevzuattaki ve öğretideki düzenlemeler incelendiğinde iş kazası, işverenin organizasyonu altında çalışan sigortalıyı derhal ya da sonradan bedenen veya ruhen zarara uğratan olay olarak tanımlanmaktadır (Güzel ve Okur, 2021:377; Sözer, 2023:333; Güney Erdoğmuş, 2024:63-64). Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun bakımından bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için sigortalı olma, kazaya uğrama, kaza nedeniyle bedenen veya ruhen zarar görme, kaza ile zarar arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir.

Sigortalı olma koşulunda, bir kişinin sigortalı niteliği kazanabilmesi için öncelikle bir iş ilişkisinin varlığı ve sigortalı çalışmayı gerektirecek bir işte fiilen çalışması gerekmektedir. Sigortalı olarak çalışmayı gerektiren bir işte çalışırken işveren tarafından SGK'ya bildirilmemesi durumunda ise SGK tarafından yapılan inceleme sonucunda sosyal sigortalı sayılabilmekte ve sigortalı olarak tescil edilmiş gibi haklardan yararlanabilmektedir (Güzel ve Okur, 2021:378). Bu neden ile SGK'ya bildirilmeyen bir çalışan zarara uğraması halinde 5510 sayılı Kanun'da yer alan haklardan yararlanacaktır.

Sigortalının kazaya uğraması koşulunda ise 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde sayılan durumlardan birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. *Sigortalının iş yerinde ya da eklentilerinde kazaya uğraması halinde kazanın iş ile ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılmaktadır.* 4857 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun dışında SGK 2016/21 sayılı Genelgesi ile işyeri tanımlanarak iş yeri eklentileri ve araçlarında gerçekleşen kazalar iş kazası sayılmıştır. Ancak uzaktan çalışma, niteliği itibariyle bu alanların hiçbirinde gerçekleşmemektedir. Uzaktan çalışmanın yürütüldüğü tüm alanların iş yeri olarak değerlendirilmesi mümkün değildir (Dulay, 2016:297). Bu nedenle yürütülen iş ile meydana gelen kaza arası illiyet bağı aranmaktadır. Burada karşılaşılan başka bir sorun ise meydana gelen kazanın işveren tarafından yürütülen işten kaynaklı olmasında uzaktan çalışanın beyanı esas alınmaktadır. Ayrıca bilirkişi raporu ve tanıkların ifadesiyle iş kazası tespit edilebilecektir (Aydınöz, 2014:180; Kandemir, 2011:221; Demir, 2021:25-29).

Zararın işverence yürütülen işten kaynaklanması koşulunda, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle meydana gelen ve sigortalıyı bedenlen veya ruhen zarara uğratan olaylar iş kazası sayılmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde düzenlendiği üzere, iş yeri kapsamında olmayan ancak iş kazası sayılan olaylar işveren talimatıyla gerçekleştiği için iş kazası sayılmaktadır (Güzel ve Okur, 2021:387). Burada iş kazasının doğduğu olay değil, işverenin talimatıyla yürütülen iş kriteri esas alınmaktadır. Bu nedenle uzaktan çalışanların yaşadığı kazalar da işverenin iş organizasyonu içinde gerçekleştiği için iş kazası sayılmaktadır (Güney Erdoğan, 2024:75).

Sigortalının uğradığı kazanın iş kazası sayılması üzerinde durulan diğer bir koşul yaşanan kaza ile zarar arasında *illiyet bağının* (nedensellik ilişkisinin) bulunmasıdır. İlliyet bağı,

her olay için ayrı ayrı değerlendirilmelidir (Güzel ve Okur, 2021:388, 393). Ancak uzaktan çalışmalarda uygun illiyet bağının tespiti zordur (Çelik vd., 2021:245; Süzek, 2016:284). Uzaktan çalışanın işini ifa ettiği çalışma alanının iş yeri olarak ifade edilmesi, iş kazasının tespiti bakımından önem arz etmektedir. Yargıtay içtihadı birleştirme kararında iş yerinin belli bir mekan ya da coğrafi sınır ile sınırlandırılmaması gerektiği karara bağlanmıştır. Bu kararın evde çalışma ve tele çalışma için de geçerli olacağı vurgulanmıştır. Teknolojik gelişmeler ve internetin yaygın kullanımı, iş yeri kavramından ziyade iş organizasyonu kavramını öne çıkartmıştır (Çelik vd., 2021:150; Gökmetin ve Yıldız, 2021:41; Şakar ve Şahin, 2021:257).

Uzaktan çalışanların maruz kaldığı kazaların iş kazası olarak değerlendirilmesi tartışmalı bir alandır. Örneğin, uzaktan çalışanın ara dinlenme saatinde ev işleri ile ilgilenirken yaşadığı kazanın iş kazası sayılıp sayılmaması ya da sigortalının uzaktan çalıştığı esnada zarara uğramasının iş kazası sayılıp sayılmaması tespit edilmesi zor bir alandır (Kandemir, 2011:221; Baycık vd., 2021:1715-1716).

İş kazası tespitinde üzerinde durulması gereken başka bir durum ise işçinin evinin bir kısmını iş yeri olarak kullanması halinde bu alanda yaşanan her kazanın iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğidir. Burada da her olay için illiyet bağının varlığı aranarak iş kazası tespit edilmelidir (Dulay, 2016:297-298). Uzaktan çalışanların yaşadığı kazaların iş kazası sayılması ve sonuçları ile ilgili mevzuatta yeterli düzenleme bulunmamaktadır (Civan, 2010:566).

Uzaktan çalışmanın iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bakımından değerlendirilmesinde dikkati çeken bir başka durum bildirim yükümlülüğüdür. 5510 sayılı Kanun'a göre sigortalının uğradığı iş kazasının işvereni tarafından kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise en geç kazadan sonraki 3 iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir. İş kazasının işverenin kontrolü dışında bir yerde meydana gelmesi halinde, kazanın Kurum'a bildirilmesi için öngörülen süre, olayın öğrenildiği tarihten itibaren başlatılmaktadır (md.13).

Uzaktan çalışanların uğradığı kazanın tespiti ve bildirilmesi taraflar açısından sorunlu alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzaktan çalışanın maruz kaldığı kaza ile işverenin kazayı öğrendiği tarih birbirinden farklı olabilmektedir. İlgili maddede düzenlendiği

üzere bildirim süresinin başlangıcı, işyerinde ya da işverenin kontrolü dışında yapılan işlerde, işverenin olayı öğrendiği gün esas almaktadır.

İş kazası ve meslek hastalıkları bildirimleri, e-bildirge yöntemi ile sistem üzerinden yapılmaktadır. Sistem üzerinden doldurulan form ile hem işyeri hem çalışan hem de kazaya ilişkin bilgiler sisteme yüklenmektedir. Kazaya ilişkin bilgilerin doldurulduğu bölümde kazanın yaşandığı adresin detaylı olarak yazılması istenmektedir. Bu durumda sistem, işyeri dışındaki kazaların da iş kazası olarak bildirilmesini sağlamaktadır (SGK, 2024:2-6). Ancak form, uzaktan çalışanlar yönünden birtakım sorunlar içermektedir. İş kazası bildirimini tüm 4/I-a kapsamındaki sigortalılar için işveren tarafından yapılmaktadır. Formda yer alan detaylı bilgilerin işveren tarafından doldurulup beyan edilmesi gerekmektedir. Ancak iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinde kullanılan bahsi geçen form ortak olarak kullanılmakta olup oldukça detaylı bilgilerin beyan edilmesini gerektirmektedir. Ancak işverenin uzaktan çalışanın yaşadığı kazaya ilişkin tüm bilgilere tam ve doğru şekilde ulaşması her zaman mümkün değildir. Bildirimlerini hızlı bir şekilde yapmak isteyen işverenler, gerçeği tam olarak yansıtmayan beyanlarda bulunabileceklerdir (Şakar ve Şahin, 2021:263-364).

İş kazası gibi meslek hastalığı için de işverenin de bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. 5510 sayılı Kanun'a göre işveren, meslek hastalığını öğrendiği günden başlayarak 3 iş günü içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür (md.14). Sonuç olarak, uzaktan çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinde esas alınan nokta işverenlerin bu durumu öğrenmeleridir.

4.3.2.2. Hastalık Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma

5510 sayılı Kanunu'nun 4/1-a bendi kapsamında bir işyerinde çalıştırılan tüm işçilerin sigortalı olması zorunludur ve bu zorunluluk uzaktan veya yüz yüze çalışma arasında bir ayırım gözetmemektedir. Sigortalılar için hastalanmadan önceki 1 yıl içinde 90 gün kısa vadeli sigorta kolları primleri bildirilmesi halinde, hastalandıkları zaman iş görmezliklerinin 3. gününden itibaren, hesaplanan günlük kazancın ayakta tedavilerde

2/3, yatarak tedavilerde 1/2'si tutarında günlük geçici iş göremezlik ödeneği alırlar (5510 sayılı Kanun, md.16). Sigortalının kayıtdışı çalıştırılması veya eksik gün bildirilmesi halinde bu haklardan yararlanamaması söz konusu olmaktadır. Ancak asıl sorun, hastalık sigortasından istirahatli olan sigortalının “evde çalıştığı” fiilen için çalışmaya devam etmesidir. Uzaktan çalışma çoğu zaman işverenin ısrarı, sigortalının da gönüllü veya gönülsüz kabulü hem iş görmezlik ödeneği alma hem de fiilen çalışmaya devam etme sorununu beraberinde getirmektedir.

Hastalık sigortası kapsamında, uzaktan çalışanların kayıtdışı çalıştırılması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve denetiminin güç olması, mevzuatta bu alanı doğrudan düzenleyen hükümlerin yer almaması temel sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca e-Devlet ve e-Nabız sistemlerinin taraflarca aktif kullanımı, uzaktan sağlık hizmeti ile hasta olan çalışanların sağlık hizmetlerine erişiminin sağlanması, uzaktan çalışanların raporunun bir kopyasını işverene elektronik ortamda bildirmesi, raporlu olduğu günlerin SGK tarafından belirlenen usul ve esaslara göre kullanılması uygulamada sorunlara yol açmaktadır.

4.3.2.3. Analık Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışma

Analık sigortası, analık hali nedeniyle çalışmayan kadın sigortalılara uğradıkları gelir kaybını telafi etmek amacıyla geçici işgöremezlik ödeneği sağlamaktadır. Türkiye'de analık, babalık ve ebeveyn izinleri, İş Kanunları ve ilgili ikincil mevzuat hükümleriyle detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Bu sigorta dalı, kadınların işgücü piyasasında kalıcılığını ve istihdam edilebilirliğini destekleyen, toplumsal refah ve cinsiyet eşitliği açısından kritik bir sosyal güvenlik mekanizması olarak kabul edilmektedir. Analık sigortası kapsamında kadın sigortalıya günlük geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği, yarım zamanlı ve kısmi zamanlı çalışma hakkı verilmektedir. Bu ödenekten yararlanabilmek için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şarttır. Ayrıca sigortalı çalışan annelere veya eşi sigortalı olan annelere doğumdan sonra bir defaya mahsus olarak emzirme ödeneği verilmektedir. Bu haktan yararlanmak için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları

primi bildirilmiş olması gerekmektedir (5510 sayılı Kanun, md.15-16) (Alper, 2025:268; Şakar, 2024:190). Uzaktan çalışanların kayıtdışı çalıştırılması, analık sigorta kolundan sağlanan haklardan faydalanmak için gerekli olan 90-120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmesi şartının yerine gelmemesi halinde doğum öncesi ve sonrası toplam 16 haftalık iş göremezlik ödeneğinden faydalanmalarını engelleyen bir faktör olmaktadır.

Öte yandan, hamile kadın işçinin analık izninde çalıştırılması yasal olarak yasak olmasına rağmen, evden çalışma gerekçe gösterilerek çalışmaya zorlanma girişimleri yaşanabilmektedir. Benzer şekilde, süt izninin kısıtlanması veya azaltılması yönünde girişimler de olabilmektedir. İşverenlerin analık iznindeki veya süt izni kullanmak isteyen uzaktan çalışan kadınları çalışmaya zorlama veya haklarını kısıtlama girişimleri, yasal eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmekle kalmaz, aynı zamanda kadınların iş-yaşam dengesini ciddi şekilde bozarak psikolojik yıpranmaya ve işgücünden ayrılmaya itebilmektedir (Özcan, 2023; İşler, 2024).

4.4. Uzaktan Çalışmada Sosyal Sigorta Haklarının Kullanımında Kayıtdışı İstihdam, Sahte Sigortalılık ve Denetim Sorunu

Uzaktan çalışanlar da hizmet akdiyle çalışanlar gibi fiilen çalışmaya başladıkları andan itibaren 5510 sayılı Kanun'un 4/I-a bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Ancak, uzaktan çalışanların sigorta bildirimlerinin yapılmaması ve kayıtdışı çalışmanın uzaktan çalışma bakımından daha zor tespit edilmesi uygulamada karşılaşılan temel sorunlardan biridir. Uzaktan çalışanlar için önem arz eden başka bir konu ise sosyal sigorta sistemindeki haklar ve bunlardan yararlanılmasıdır.

4.4.1. Kayıtdışı İstihdam Sorunu ve Denetim

Uzaktan çalışanların iş sözleşmesiyle çalışan diğer sigortalılar gibi fiilen çalışmaya başlamadan en az bir gün önce sigortaya ilişkin bildirimlerinin yapılması gerekmektedir. Uzaktan çalışanların işyeri dışında çalışması kayıtdışılığın tespitini zorlaştırmaktadır.

Bu nedenle esnek çalışma modelleri kayıtdışılığın en yaygın olduğu alanlardır.

Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği tanımlar maddesi uyarınca denetmenler fiili denetim ve kayden denetim olmak üzere işyerlerini hem fiilen hem de belgeler üzerinden iki yolla denetlemektedir⁹³. Uzaktan çalışanların fiilen denetlenmesinde önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Öncelikle, uzaktan çalışan işyeri dışında çalıştığı için fiilen denetleneceği yer konusunda belirsizlik mevcuttur. Çalışan çalışma alanı olarak evini belirtmişse Anayasa'nın 21.maddesinde düzenlenen konut dokunulmazlığı ilkesi gereğince çalışanın rızası veya hakim kararı olmadıkça fiili denetim gerçekleştirilememektedir. Ancak fiilen denetim gerçekleştirilse dahi 5510 sayılı Kanun'un 86/6 maddesinde yapılan düzenlemeye göre çalıştığı tespit edilen SGK'ya bildirilmeyen veya eksik bildirilen çalışanların tespiti yapıldığı tarihten itibaren geriye dönük bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınacaktır⁹⁴. Fiilen denetimin mümkün olmadığı uzaktan çalışanlar için kayıt ve belgeler üzerinden yapılacak denetim de etkin olmayacaktır. Bu çalışma modelinde denetim yapılacak belgelere zamanında ve eksiksiz ulaşılması pek mümkün görülmemektedir.

Uzaktan çalışanların sigortalılığının tespitinde fiilen ve kayden denetimin zor olması nedeniyle kayıtdışılığın tespiti sigortalının kendi beyanı ile mümkün olacaktır. 5510 sayılı Kanun'un 86/9 maddesi uyarınca sigorta bildirimi yapılmayan veya çalışması SGK tarafından tespit edilemeyen çalışanlar, fiili hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesinde hizmet tespit davası açabileceklerdir. SGK tarafından denetim yapılamaması ya da yapılacak denetimin etkin olmaması uzaktan çalışanları yargı yoluna sevk etmekte, bu da çalışanlar için hem zaman hem de maliyet gerektiren

⁹³ Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği md.3-e) Fiili tespit: Kanuna göre sigortalı sayılanların sigortalılık niteliğini, tescil işlemlerini, sigorta olaylarının tespiti amacıyla mahallinde yapılan denetim ve kontrolleri,

ı) Kayden tespit: İşyeri yasal kayıt ve belgelerinin incelenmesi esnasında Kuruma bildirilmediği halde işyeri kayıtlarında yer alan her türlü belge ve bilgiden sigortalının işyerindeki çalışmalarının tespitini,

⁹⁴ **Prim belgeleri ve işyeri kayıtları**

MADDE 86/6 Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca işyerinde fiilen yapılan tespitlerden ve kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalıştığı belirlendiği halde, hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının Kuruma bildirilmediği anlaşılan veya eksik bildirildiği tespit edilen sigortalıların geriye yönelik hizmetlerinin veya prime esas kazançlarının, en fazla tespiti yapıldığı tarihten geriye yönelik bir yıllık süreye ilişkin kısmı dikkate alınır.

bir yol olmaktadır.

5510 sayılı Kanun'a göre sosyal güvenlik hakları, vazgeçilmez ve devredilemez haklardır. Bazı durumlarda işverenler yükümlülüklerinden kaçınarak işçilere bu hakları sağlayamamaktadır. Öte yandan, sigortalılar kendi özel durumlarını öne sürerek zorunlu sigortalılığa ilişkin bu haklarını kullanmamaktadır. İşçiler genellikle işsizlik ödeneği, nafaka, haciz gibi kişisel durumları nedeniyle sigorta yapılmasını istememektedir (İspir, 2016:96). Uzaktan çalışma modeli, işyerinde fiilen çalışmalarla karşılaştırıldığında kayıtdışı çalışmalara daha uygun bir ortam sunabilmektedir (İspir, 2016:96).

4.4.2. Sahte Sigortalılık Sorunu

Sahte sigortalılık, fiili çalışma olmadan sigortalılığın SGK'ya bildirilmesidir. İşyerinin kurulduğu ilk günden itibaren herhangi bir faaliyetinin olmaması ya da sonradan faaliyetinin durdurulmasına rağmen sigortalılık bildirimine devam edilmesi halinde işyerleri sahte işyeri, sigortalılar ise sahte sigortalı olarak işlem görmektedir. İşyeri faaliyetine devam etse dahi sigortalı olarak bildirilen kişinin fiilen çalışmaması sahte sigortalılık olarak değerlendirilmektedir. Kişiler fiilen çalışmasa da prim günlerinin tamamlanması için yakınlarının işyerlerinde kendilerini sigortalı olarak göstermektedir (Başbuğa, 2021:89; Bitirmiş, 2021:75).

İşverenler ise teşviklerden yararlanma, belli sayıda çalışan istihdam etme zorunluluğuna dayanan silah taşıma ruhsatına başvurma, bazı alanlarda faaliyet gösterebilmek için diploma veya sertifika sahibi kişileri istihdam ediyor gibi gösterme nedeniyle sahte sigortalılığa yönelmektedir.

Sahte sigortalılık bildirimini genel olarak hiçbir üretim faaliyetinin olmadığı *sahte işyerleri* üzerinden yapılmaktadır. Yalnızca sigortalı bildirimini için kurulan bu işyerlerinde ticari defterler tutulmamakta, ticari hayata dair faturalar düzenlenmemekte, özlük dosyası ya da bordro bulunmamaktadır.

Tablo-1: SGK Sahte İşyeri ve Sigortalı İstatistikleri

Yıllar	Denetlenen İş Yeri Sayısı	Tespit Edilen Sahte İş Yeri Sayısı	Kayıtlı Olarak Çalıştığı Tespit Edilen Kişi Sayısı	Kayıt Dışı Çalıştığı Tespit Edilen Toplam Kişi Sayısı	Tespit Edilen Sahte Sigortalı Sayısı
2020	4.702			1.509	52
2021	145.906	3.230	1.031.437	36.082	106.180
2022	152.596	2.513	1.118.498	47.596	124.373
2023	101.794	1.533	1.010.05	20.811	88.455

Kaynak: ÇSGB, Yıllık Faaliyet Raporları (2020-2023)⁹⁵,
<https://www.cs.gb.gov.tr/tr/bakanlik/plan-program-ve-raporlar/yillik-faaliyet-raporlari/>

Gerçekte var olan işyerinden yapılan sahte sigortalılık bildiriminde bordro, puantaj, özlük dosyası gibi tüm belgeler yasal olarak hazırlanmaktadır. Sigortalı hakkında düzenlenen tüm belgeler yasal olmasına rağmen fiili çalışma olmadığı için sahte sigortalılık olarak kabul edilmektedir.

Sahte sigortalılık bildirimi yapılan kişinin işyerinde hiç çalışmaması, hem çalışma günü hem de prime esas kazançta ait brüt ücretin gerçeğe aykırı bir şekilde düzenlenmesi en çok karşılaşılan durumlardandır. Bunun dışında, fiili çalışma olmasına rağmen prime esas kazançta ait brüt ücretin olduğundan fazla gösterilmesi de sahte sigortalılık kapsamında ele alınmaktadır. Örneğin, işyerinde kısmi süreli çalışan birinin tam süreli çalışan gibi sigorta primlerinin ödenmesi en çok karşılaşılan fiili çalışmaya rağmen sahte sigortalılık

⁹⁵ İş müfettişleri ile yapılan yüz yüze görüşmeler ve resmi olmayan veriler sonunda sahte sigortalıların yaklaşık olarak %74'ünü uzaktan çalışanların oluşturduğu ifade edilmiştir.

halidir (Kılıç, 2023:120).

İş sözleşmesinin tek başına sigortalılık statüsü kazandırmadığı, fiili çalışmanın temel koşul olduğu Yargıtay’ın yerleşik içtihatlarında da görülmektedir. Örneğin, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin bir kararında SGK, sahte sigortalılık nedeniyle geçersiz sayılan bir döneme ilişkin olarak davalılar ve aile bireylerine yapılan sağlık harcamalarının iadesi için icra takibi başlatmış, davalıların itirazı üzerine SGK, itirazın iptalini ve icra takibinin devamını istemiştir. Ancak sadece müfettiş raporları yeterli bulunmamış, işin fiilen yapılıp yapılmadığının tespiti istenmiştir (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 2020). İş sözleşmesinin temel unsurlarından bir veya birkaçının yerine getirilmemesi halinde kişi sigortalı sayılmayacağı için sahte sigortalı olarak bildirilecektir.

Sahte sigortalılık kapsamında kişi ara sıra işe geldiğini iddia etse dahi işin işverenin denetimi altında yapılmaması bağımlılık unsurunu ve dolayısıyla hizmet akdini ortadan kaldırmaktadır. Uzaktan çalışmada ise işçi ile işveren arasında yapılan sözleşmeye dayanarak işveren işçiyi, işyeri dışında çalıştığı yerde kontrolü ve denetimi altında tutmakta böylece bağımlılık unsuru sağlanmaktadır (İspir, 2016:98).

Son dönemlerde “hatır sigortalılığı, gün doldurma, hayali sigortalılık, sigortalı gösterilme” gibi kavramlarla ifade edilen sahte sigortalılık sosyal güvenlik sistemi için sorunlu alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Sahte sigortalılıkta, haklardan yersiz yararlanma amacıyla hukuka aykırı şekilde bildirim yapılmaktadır. Herhangi bir sigortalılığı olmayan kişilerin kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler için sağlık yardımlarından faydalanma isteği sahte sigortalılıkta ilk neden olarak karşımıza çıkmaktadır. 5510 sayılı Kanun’a göre 4/a v 4/b sigortalılık halleri arasındaki yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları ve aylık bağlanma oranı nedeniyle sahte sigortalılık tercih edilmektedir. Özellikle işsizlik ödeneğinden yararlanmak için sahte sigortalılık en çok başvuru yollarından biridir. Kişiler işyerinden işsizlik ödeneğinden yararlanacak şekilde ayrılmamışsa, sahte sigortaya başvurarak, kısa süreliğine sigortalı olarak bildirilip ödenğe hak kazanacak şekilde iş ilişkisi sonlandırılabilir. Kredi kartı alma, şartlı tahliye, Covid-19 döneminde sokağa çıkma yasağından muaf olma gibi nedenlerle de sahte sigortalılığa başvurulabilmektedir (Bitirmiş, 2021:80; Kılıç, 2023:121).

Sahte sigortalılığın tespiti halinde, sahte sigortalılık ilişkisine bağlı olarak kazanılmış olan

bütün sosyal sigorta hakları (malullük, yaşlılık, ölüm aylıkları ve kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan ödenekler) kesilmekte ve yersiz ödeme olarak geri alınmaktadır (5510 sayılı Kanun md.96).

4.5. İşsizlik Sigortası Bakımından Uzaktan Çalışanların Hukuki Durumu

İşsizlik sigortası, çalışanın kendi istek ve kusuru dışında işini kaybettiği için uğradığı gelir kaybının kısmen de olsa karşılamasını amaçlayan bir sigorta koludur. İşsizlik sigortası kapsamında İŞKUR tarafından işsizlik ödeneği, genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi, yeni bir iş bulma imkanının sağlanması, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimlerinin verilmesi hizmetleri sağlanmaktadır. Bunlar arasından işsizlik ödeneği alanlar, 5510 sayılı Kanun gereğince, genel sağlık sigortası kapsamına alınmış olup bakmakla yükümlü olduğu kişiler de genel sağlık sigortalısı kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir (İŞKUR, n.d.).

İşsizlik sigortasının temel amacı, kendi iradesi dışında işini kaybeden çalışanların gelir güvencesini sağlamaktır. Türkiye’de 4447 sayılı Kanun uyarınca, hizmet akdine tabi çalışanlar işsizlik sigortasından yararlanabilmektedir (Alper, 2022:429). Uzaktan çalışma, 4857 sayılı Kanun’da iş ilişkisi kapsamında değerlendirilmiştir. Bu nedenle, uzaktan çalışanlar da işsizlik sigortası sistemine dahil edilmektedir.

Çalışma yaşamındaki gelişmeler, sosyal güvenlik sistemiyle birlikte işsizlik sigortasının da uzaktan çalışanlar bakımından yeniden ele alınması gerektirmektedir. Uzaktan çalışanların işsizlik sigortası kapsamında korunup korunmadığı, bu yeni çalışma modelinin sosyal güvenlik sistemine uyumu açısından önemlidir. Uzaktan çalışmanın işsizlik sigortası kapsamında değerlendirilmesi için, çalışanın iş sözleşmesine tabi olması, ücret karşılığı çalışması ve işverenin iş organizasyonu kapsamında bulunması gerekmektedir. Bu koşullara sahip olan uzaktan çalışanlar, işsizlik sigortası kapsamındaki haklardan yararlanabilmektedir.

İşsizlik sigortası bakımından uzaktan çalışma değerlendirildiğinde, uygulamada bazı

sorunlu alanlar ile karışılmaktadır. Kayıt dışı çalışma, proje bazlı çalışma biçimleri, bazı işverenlerin uzaktan çalışmayı bağımsız çalışma gibi göstermesi, özellikle evden çalışanların iş sözleşmesine dayalı olarak değil, bağımsız şekilde çalışıyor gibi değerlendirilmesi işsizlik sigortasından yararlanılamamasına neden olmaktadır.

Uzaktan çalışmanın tespiti, sigorta primlerinin ödenmesi ve işsizlik ödeneğine hak kazanılacak şekilde iş ilişkisinin sona ermesiyle karşılaşılan ilk sorun uzaktan çalışanın başvurusudur. Uzaktan çalışma niteliği itibariyle işyeri dışında ifa edildiği için uzaktan çalışanın başka bir şehirde veya yurtdışında olması mümkündür. İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için sözleşmenin feshinden itibaren 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen başvurmak gerekmektedir. Gelişen teknolojiye uyum ile birlikte İŞKUR'a yapılacak başvurular elektronik ortamda, e-Devlet ya da İŞKUR Mobil uygulaması üzerinden de yapılabilmektedir. Sistem üzerinden yapılacak başvurularda kişinin adres bilgileri talep edilmemekte, sadece işyerinin bulunduğu il/ilçe bilgisi istenmektedir. Bu durumda uzaktan çalışanlar, bulunduğu yer fark etmeksizin İŞKUR'a başvuru yapabilmektedir.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Hesaplanan işsizlik ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak hak sahibinin kendisine ödenmektedir. Ödemeler, Kuruma bildirilen banka hesap numaraları (IBAN) aracılığıyla yapılmaktadır. Banka hesap numarası bildirilmemesi halinde ise PTTBank aracılığı ile ödeme yapılmaktadır (İŞKUR, n.d.). Bu durumda banka hesap bilgilerini Kurum'a bildiren uzaktan çalışanlar, işsizlik ödeneğini alma konusunda sorun yaşamamaktadır.

Salgın hastalık ya da hükümet politikası gibi zorunlu hallerde sonradan uzaktan çalışmaya geçilmesi mümkündür. Örneğin, pandemi döneminde sokağa çıkma yasakları nedeniyle birçok çalışan uzaktan çalışmaya geçmiştir. Olağan dönemin başlaması ile uzaktan çalışanların önemli bir bölümü yeniden işyerine çağırılmıştır. Ancak araştırma şirketleri tarafından yapılan incelemelere göre, çalışanlar işyerine dönmek istememekte, uzaktan çalışmaya devam etmek ya da hibrit modele geçmek istemekte, uzaktan çalışma imkanının sunulmaması halinde iş değişikliği yapacaklarını ifade etmişlerdir (Gallup, 2022). Bu durumda, işyerine dönmek istemediği için sözleşmesini fesheden işçi işsizlik ödeneğinden yararlanabilecek midir? Olağan dönemde de, sonradan uzaktan çalışmaya

geçilmesi ya da uzaktan çalışanın işyerine çağırılması halinde, çalışanın sözleşmesini feshetmesi ve işsizlik ödeneğinden yararlanma durumu tartışmalı bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanın haklı neden olmaksızın kendi isteği ile sözleşmesini feshetmesi durumunda işsizlik ödeneğine başvuru hakkı olmayacaktır (4447 sy. Kanun/md.51). Uzaktan çalışma modeline geçmek istemeyen ya da işyerinde çalışmaya dönmek istemeyen işçinin sözleşmesi işveren tarafından feshedildiğinde işsizlik ödeneği hakkı doğacaktır. Ancak sözleşmeyi fesheden taraf işçi ise sorun olmaktadır.



SONUÇ

Küreselleşme ve teknolojik iletişim araçlarındaki gelişmeler yalnızca üretim tekniklerini ve ekonomik yapıları değil aynı zamanda işgücü piyasalarındaki dönüşüme ve çalışma yaşamında köklü değişimlere yol açmıştır. Bu dönüşümün en belirgin sonuçlarından biri, geleneksel işyeri sınırlarının ortadan kalkması ve emeğin fiziksel mekana bağımlılığının azalmasıdır. İçinde bulunduğumuz dijital çağda teknolojinin yaygınlaşması, yüksek hızlı internetin ve mobil cihazların erişilebilir hale gelmesiyle birlikte uzaktan çalışma yaygın bir istihdam modeli haline gelmiştir. Uzaktan çalışma, yalnızca iş organizasyonu düzeyinde bir dönüşüm değil, aynı zamanda sosyal hukukun temel normları ve kavramları açısından da yeniden değerlendirilmesi gereken çok boyutlu bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada, uzaktan çalışmanın sosyal hukuk disiplini içindeki yeri çok yönlü olarak incelenmiş, bireysel iş hukuku, toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından ortaya çıkan sonuçlar karşılaştırmalı hukuk çerçevesinde değerlendirilmiştir. Ayrıca uluslararası hukuk belgeleri ve karşılaştırmalı ülke uygulamaları ayrıntılı biçimde analiz edilmiştir.

Uzaktan çalışma, işin tamamının veya bir kısmının alışılmış çalışma alanı dışında dijital iletişim araçları ile alternatif bir yerde ifa edildiği çalışma şekli olarak tanımlanabilir. Çalışmanın ilk bölümünde detaylı biçimde ortaya konulduğu üzere, **uzaktan çalışma kavramı** ulusal ya da uluslararası düzeyde kesin ve tek bir tanıma kavuşmuş değildir. Aralarında farklılıklar bulunmasına rağmen birçok kavramın uzaktan çalışma yerine kullanıldığı görülmektedir. Literatürde uzaktan çalışma (remote work); tele çalışma (telework), evde çalışma (homeoffice, work from home), ev eksenli çalışma (home based work), esnek çalışma (flexible work), mesafeli çalışma (distanced work), dağıtılmış çalışma (distributed work), sanal çalışma (virtual work), sanal işyeri (virtual workplace), siber çalışma (cyber work), iş değiştirme, iş vardiyası (workshifting), e-çalışma (e-work) kavramları ile ifade edilmektedir. Bu kavramsal çeşitlilik, uzaktan çalışmayı düzenleyen normlarda uygulama ve yorum farklılıklarına neden olmakta, bu da hukuk güvenliğini zedelemekte, iş ilişkisinin niteliği ile tarafların hak ve yükümlülüklerinin belirlenmesinde sorunlara yol açmaktadır. Bu bağlamda, uzaktan çalışmaya dair açık ve kesin tanımlar yapılması, uygulamada karşılaşılan belirsizliklerin azaltılması açısından önemli olacaktır.

Uzaktan çalışma uygulamadaki farklılıklara rağmen işin kısmen ya da tamamen işyerinden uzak bir yerde görülmesini sağlayan *mesafe unsuru*, işverenin iş organizasyonu kapsamında yapılmasını ifade eden *organizasyon unsuru*, işin belli bir kısmının ya da tamamının bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak yapılmasını ifade eden *teknoloji unsuru* ile diğer çalışma modellerinden ayrılmaktadır. Uzaktan çalışma, iş ilişkisi kurulurken tercih edilebileceği gibi iş ilişkisi devam ederken de uygulanabilmektedir. Uzaktan çalışmaya geçiş, işçi ve işverenin karşılıklı rızasına dayanmaktadır. Ancak zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde, işveren tek taraflı olarak uzaktan çalışmayı uygulayabilecektir.

Başlangıcı 1970’li yıllara dayanan ve belirli sektörlerle özgü bir esneklik aracı olarak değerlendirilen uzaktan çalışma, özellikle Covid-19 döneminde çok daha kapsamlı, kalıcı ve normatif bir nitelik kazanmıştır. Tarihsel süreçte salgın hastalıklar, hükümet politikaları, enerji tasarrufuna yönelik tedbirler, hava kirliliğinin önlenmesi, yol yapım çalışmaları gibi birçok nedenle uzaktan çalışmanın dönemsel olarak zorunlu biçimde uygulandığı görülmektedir. Bu nedenler ortadan kalktığında uzaktan çalışmadan vazgeçilerek tekrar geleneksel işyeri düzenine dönüldüğü gözlenmiştir. Uzaktan çalışma, Covid-19’un etkilerinden korunmanın bir gereği olarak hükümet politikası ile zorunlu hale getirilmiştir. Ancak zorlayıcı nedenlerin sona ermesine rağmen Covid-19’dan sonra da uygulanmaya devam edilmiştir.

Uzaktan çalışma, teknolojik iletişim araçlarının bulunduğu her yerde yapılabilmektedir. İşin nerede, ne zaman, nasıl ve ne kadar sürede yapılacağı ihtiyaca göre esnek biçimde şekillenmektedir. Uzaktan çalışma, işin yapıldığı mekan, işin yapılma yöntemi ve kullanılan teknolojilere göre farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Uzaktan çalışmanın, çalışanın yaşadığı evden yürütüldüğü *evden uzaktan çalışma*, en yaygın olan biçimidir. Özellikle Covid-19 döneminde sokağa çıkma yasakları nedeniyle evden uzaktan çalışma oranlarında önemli bir artış yaşanmıştır.

Uzaktan çalışma, çalışanın evi dışında teknolojik donanıma sahip merkezlerde de yapılabilmektedir. Özellikle evden uzaktan çalışmanın neden olduğu dezavantajları gidermek amacıyla uzaktan çalışma *belirli merkezlerde* yürütülmektedir. Günümüzde ortak çalışma alanı ya da paylaşımlı ofis olarak adlandırılan co-working alanları ile işin işyeri ve ev dışında yapılması sağlanmaktadır. Ortak çalışma alanları, uzaktan çalışana

bireysel çalışma olanağı sunarken, aynı fiziksel mekanda bulunan diğer çalışanlarla bilgi ve deneyim paylaşımına imkan tanıyarak sosyal etkileşimi artırmakta ve çalışma motivasyonunu desteklemektedir. Dijitalleşme temelli bir çalışma biçimi olan uzaktan çalışma, beraberinde getirdiği sosyal izolasyon gibi olumsuz etkileri azaltmak amacıyla ortak çalışma alanlarını öne çıkarmaktadır. Sonuç olarak, ortak çalışma alanları yalnızca mekansal bir alternatif değil, aynı zamanda uzaktan çalışmanın sürdürülebilirliği açısından sosyal, psikolojik ve profesyonel bir destek sistemi haline gelmiştir.

Mobil çalışma, uzaktan çalışanın işyeri dışında herhangi bir yerde bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanılarak iş görme edimini yerine getirmesini ifade etmektedir. Uzaktan çalışma, şehirlerarası hatta kıtalar arası çalışmaya uygun bir modeldir. Bu nedenle, sanal beyin göçü ya da dijital göçebe vizesi gibi uygulamalar ile işyerinin bulunduğu şehirde hatta ülkede ikamet etmeden işin yürütümü sağlanabilmektedir. Gelişen teknoloji ve uzaktan çalışma modelinin sağladığı esneklik ile çalışma ve seyahat kavramları bir arada kullanılmaya başlanmıştır. Dijital göçebe vizesinin çıkış noktası olan bu durum, ‘çalışırken seyahat etme’ ya da ‘seyahat ederken çalışma’ olarak ifade edilmektedir. Taşınabilir teknolojik cihazlar, çevrimiçi iletişimi sağlayan uygulamalar (zoom, teams, google meet vb.) uzaktan çalışanların işyeri dışında da çalışabilmesini ve işyerindeki bilgilere ulaşabilmesini mümkün hale getirmiştir. Uzaktan çalışmanın sağladığı mekansal esneklik ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sanal beyin göçü kavramını ön plana çıkartmıştır. Özellikle az gelişmiş/gelişmekte olan bir ülkede ikamet eden nitelikli çalışanların ikamet ettikleri yerden ayrılmadan gelişmiş bir ülkede bulunan işyerinde çalışmasına imkan tanımaktadır.

İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışmanın birlikte uygulandığı karma bir çalışma modeli olan *hibrit çalışmada* ise çalışanlara hem işyerinde hem de işyeri dışında çalışma esnekliği sağlanmaktadır. Taraflara sağladığı avantajlar dışında, uzaktan çalışmanın sosyal izolasyon ve iş-yaşam dengesinin sağlanamaması gibi dezavantajlı durumlarının ortadan kaldırılması amacıyla hibrit çalışma tercih edilmektedir.

Çalışma yaşamına ilişkin mevzuat geleneksel anlamdaki işyeri çerçevesinde şekillenmiştir. Ancak uzaktan çalışmada zaman ve mekandan bağımsız bir çalışma söz konusu olduğu için uygulamada birtakım güçlükler yaşanmaktadır. Bu doğrultuda, uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajları birlikte değerlendirildiğinde tarafların hak

ve yükümlölüklerinin yasal düzlemde daha ayrıntılı ve açık şekilde düzenlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Uluslararası hukukta uzaktan çalışmaya ilişkin doğrudan ve bağlayıcı düzenlemeler sınırlı olmakla birlikte, çeşitli uluslararası belgelerde bu çalışma biçiminin temel ilkelerini ve uygulanmasına yönelik esasları belirleyen çerçeve düzenlemelere yer verilmektedir. Bu belgelerden Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması, sosyal tarafların üzerinde uzlaşma sağlaması bakımından, ulusal yasal düzenlemelere yön veren bir belge niteliği taşımaktadır. ILO tarafından düzenlenen 177 sayılı Sözleşme ve 184 sayılı Tavsiye Kararı evde çalışmaya yönelik hükümler içermektedir. Ancak bu belgelerin birçoğu sınırlı sayıda ülke tarafından onaylanmıştır. AB ve ILO tarafından düzenlenen temel uluslararası belgeler uzaktan çalışmaya dair genel ilke ve yükümlölükleri belirleme amacını taşımaktadır. Ayrıca söz konusu belgeler, çağdaş dijital çalışma biçimlerinin çeşitliliğini tam anlamıyla kapsamamaktadır. Uluslararası belgeleri onaylayan ülkeler, belgenin içeriğine uygun ancak farklı yöntemlerle tele/evden çalışmaya yönelik düzenlemelerde bulunmuştur.

Ulusal ve uluslararası mevzuat, özellikle Covid-19 döneminde uzaktan çalışmada yaşanan sorunlara belirli ölçüde çözüm üretmiş olsa da, birçok açıdan yetersiz kalmakta ve tamamlayıcı düzenlemelerden yoksun bulunmaktadır. Örneğin, uzaktan çalışmada kullanılacak araç ve gereçlerin temini ile işin ifa edileceği mekana ilişkin maliyetlerin hangi tarafça karşılanacağı hususu, yasal düzenlemelerde açık ve bağlayıcı bir biçimde düzenlenmemiştir. Benzer şekilde, taraflar arasındaki iletişimin hangi yöntemle ve hangi zaman diliminde gerçekleştirileceği gibi konular da tarafların iradesine bırakılmıştır. Mevzuatta bu tür durumların uzaktan çalışan ile işveren arasında imzalanacak sözleşme aracılığıyla düzenlenmesi öngörülmekte, ancak bu sözleşmelerin içeriği ya da sınırlamalarına ilişkin somut hükümler bulunmamaktadır. Özellikle uzaktan çalışanlarla kurulacak iletişim mekanizmalarının niteliği ve işverenin denetim yetkisinin sınırları gibi konularda açık, net ve bağlayıcı düzenlemelerin eksikliği, uygulamada çeşitli yorum farklarına ve hukuki belirsizliklere yol açmaktadır.

Uluslararası mevzuat ve karşılaştırmalı hukuk açısından uzaktan çalışmanın düzenlenmesi, hem bu çalışma biçiminin temel ilkelerini ortaya koymakta hem de farklı ülkelerin benimsediği normatif yaklaşımlar arasında dikkat çekici farkları gözler önüne

sermektedir. Dünyadaki ulusal düzenlemelere bakıldığında bazı ülkelerin bu çalışma biçimini *doğrudan özel kanunlarla* ele aldığı görülmektedir. Bu ülkelerde uzaktan çalışmanın kapsamı, tarafların hak ve yükümlülükleri, giderlerin karşılanması, iletişim yöntemleri ve iş sağlığı güvenliği gibi konular ayrıntılı yasal hükümlerle açık bir şekilde belirlenmiştir. İspanya, Arjantin ve Şili örneklerinde görüldüğü üzere, bu tür normatif düzenlemeler uzaktan çalışanların korunmasını güçlendirmeyi ve hukuki belirsizlikleri ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Esnek çalışma modellerinin yaygınlık kazanması ile birçok atipik çalışma modeli ülkelerin mevzuatlarına dahil edilmiştir. Bazı ülkeler uzaktan çalışmayı tek bir yasal düzenleme altında toplamaktan ziyade, *mevcut iş hukukuna eklenen hükümler* veya genel çalışma mevzuatı kapsamında ele almıştır. Portekiz, Letonya, İtalya ve Polonya gibi ülkelerde uzaktan çalışma, esnek çalışma modelleri, dijital haklar, işyeri güvenliği ve işveren yükümlülükleri gibi başlıklarla bağlantılı şekilde mevzuata yansıtılmıştır. Bu yaklaşım, yasal sistemin bütünlüğünü korurken, uygulamada esneklik sağlamaktadır. Bu ülkelerde çalışma yaşamını düzenleyen mevzuat esnek ve kapsamlı bir yapıya sahiptir. Özellikle dijitalleşme ve işin mekandan bağımsız bir şekilde yürütülmesi gibi dönüşümlere hızlı bir şekilde uyum sağlanmaktadır.

Öte yandan, özellikle İskandinav ülkelerinde olduğu gibi, uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemelerin *toplu pazarlık* süreçleriyle şekillendirildiği örnekler de dikkat çekmektedir. Danimarka, İsveç ve Norveç gibi ülkelerde güçlü sosyal diyalog mekanizmaları sayesinde toplu iş sözleşmeleri, uzaktan çalışmanın çerçevesini belirleyen temel araçlar haline gelmiştir. Bu model, sektör ve işyeri düzeyinde ihtiyaçlara uygun esnek çözümler üretme imkanı sunmakta, taraflar arasında uzlaşmaya dayalı bir normatif denge sağlamaktadır. Fransa, Almanya, Hollanda ve Belçika gibi ülkeler ise hem mevzuat hem de toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla çok boyutlu ve *karma modeller* geliştirmiştir. Bu ülkelerde uzaktan çalışmaya ilişkin genel esaslar çalışma mevzuatı ile belirlenirken uygulamaya ilişkin ayrıntılar toplu iş sözleşmeleriyle tamamlanmaktadır. Bu ülkelerde çalışma yaşamına yönelik asgari standartlar hükümet tarafından belirlenirken uygulamada ortaya çıkan uzaktan çalışmaya özgü ihtiyaçlar toplu sözleşmeler aracılığıyla karşılanmaktadır. Uzaktan çalışmada hem çalışma koşullarının güvencesi hem de iş-yaşam dengesi gibi sosyal yönler önem kazandığı için, bu alanın yalnızca tek bir

düzenleyici yerine birbirini tamamlayan normatif araçlarla ele alınması tercih edilmektedir.

Yasal düzenlemeler dışında İrlanda’da uzaktan çalışmaya yönelik farklı düzenlemeler yer almaktadır. Dünyada tek örneği İrlanda’da görülen ‘uzaktan çalışma kodu’ uzaktan çalışma ve bağlantıyı kesme hakkında rehberlik sağlamaktadır. Kod, kanun niteliğinde olmasa da işverenlerin, çalışanların uzaktan çalışma taleplerine nasıl yanıt vermesi gerektiğini, değerlendirme kriterlerini ve süreç yönetimini ayrıntılı biçimde tanımlamaktadır.

Uzaktan çalışmanın sosyal hukuk ile uyumlu bir şekilde uygulanabilmesi için sosyal devletin gelişen teknolojiye uygun politikalar hazırlaması gerekmektedir. Bu nedenle, yalnızca piyasa ihtiyaçlarına değil, aynı zamanda insan onuruna yakışır çalışma ilkelerine de bağlı kalınması önemlidir. Uzaktan çalışanlara yönelik mali ve teknik desteklerin sağlanması, esnek çalışma politikalarının devlet tarafından teşvik edilmesi, uzaktan çalışanların iş hukuku kapsamında güvence altına alınması, sosyal güvenlik haklarının korunması ve iş sağlığı güvenliği düzenlemelerinin oluşturulması, çalışanların dijital becerilerinin geliştirilmesi ve uzaktan çalışmaya yönelik eğitim programlarının yaygınlaştırılması, çalışma saatleri ve sosyal yaşam dengelerini koruyacak şekilde düzenlemeler yapılması uzaktan çalışmanın sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Bunun yanı sıra birçok ülkede dijital altyapı, ekonomik büyüme, dijital okuryazarlık oranı, hukuk reformlarındaki eksiklikler nedeniyle uzaktan çalışma etkin bir şekilde uygulanamamaktadır. Sosyal korumanın zayıf olduğu bu ülkelerdeki işverenler özellikle dijital dönüşüme uyum sağlayamadıkları için sadece fiziken yakın çevrelerindeki kişileri dönemsel olarak istihdam edebilmektedir. Bunlarla birlikte, bu ülkelerde asgari ücret düzeyinin çok düşük olması ya da asgari ücret gibi taban bir ücretin belirlenmemesi, gelişmiş ülkelerin işgücü maliyetini düşürmek amacıyla burada yaşayanları uzaktan çalışan olarak istihdam etmesine neden olmaktadır. İşverenler hem ücretin düşük olması, hem sosyal güvenlik maliyetlerinin azalması, hem de yan haklardan kaçınmak için bu durumu fırsat olarak görmektedir.

Türk hukuk sisteminde uzaktan çalışma, 4857 sayılı Kanun’un 14. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan 2021 tarihli Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile düzenlenmektedir. Bununla birlikte bu düzenlemeler, uygulamadaki çeşitliliği ve hızla

gelişen dijital dönüşümün gerekliliklerini karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Yazılılık ilkesi, işverenin ve çalışanın yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gibi temel unsurlar mevzuatta yer almakla birlikte, genel ve soyut içerikli hükümlerle düzenlenmiştir. Özellikle işverenin yükümlülüklerine ayrıntılı olarak yer verilmemesi, ulaşılama hakkı gibi dijitalleşmenin getirdiği yeni kavramların ifade edilmemesi, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda uzaktan çalışmanın yaratacağı özel sonuçlara dair hükümlerin ele alınmaması mevzuatın güncellenme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

4857 sayılı Kanunda olduğu gibi Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılacağı öngörülmüştür. Bu bakımdan hem uzaktan çalışmaya geçiş hem de işyerine dönüş durumlarının yazılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

Bireysel iş hukuku bakımından, uzaktan çalışma sözleşmesi, iş ilişkisi kurulurken başlangıçta ya da iş ilişkisi devam ederken sonradan yapılabilmektedir. Uzaktan çalışma sözleşmesinin kurulmasında işçinin ve işverenin karşılıklı rızası esas alınmaktadır. İş ilişkisi devam ederken işyerinde çalışan bir işçinin, işverenin tek taraflı iradesiyle, uzaktan çalışmaya geçirilmesi ‘esaslı değişiklik’ olarak kabul edilmekte ve işçinin onayı aranmaktadır. Ancak Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde de (md.14/6) düzenlendiği üzere, uzaktan çalışmanın *zorlayıcı nedenlerle* uygulanacak olması halinde, işçinin talebinin veya onayının aranmayacağı ifade edilmiştir. Zorlayıcı nedenlerin bulunmadığı durumlarda işçinin uzaktan çalışmaya geçmek istemesi halinde talepte bulunması gerekmektedir. Ancak ilgili Yönetmelik işverene, işçinin bu yöndeki talebini kabul yükümlülüğü getirmemiştir. Uzaktan çalışma teklifinin reddinin bir fesih sebebi oluşturmadığı uluslararası belgelerde düzenlenmiştir.

Uzaktan çalışma sözleşmesi, iş sözleşmesinin bir türü olduğundan tarafların yükümlülükleri bakımından farklılık göstermeyecektir. Ancak uzaktan çalışmanın denetlenebilirliğinin sınırlı oluşu nedeniyle çalışma süresinin takibi, fazla çalışma ücretinin hesaplanması, dinlenme sürelerinin kullanılmasında sorunlar yaşanmaktadır. Fazla çalışma yasal olarak düzenlenmesine rağmen, uzaktan çalışanların çalışmaya başladığı ve çalışmayı sonlandırdığı saatlerin belirlenmesinde yaşanan sorunlar fazla çalışmanın tespitini zorlaştırmaktadır. Fazla çalışmaya ilişkin ispat yükü konusunda uzaktan çalışan aleyhine oluşan koşullar ücret alacağı ile ilgili sorunlar doğurmaktadır.

Özellikle çalışma süresi belirli olan uzaktan çalışanların mesai saatinden sonra iletişim araçlarını kullanarak yaptıkları çalışmaların fazla çalışma sayılıp sayılmaması tartışmalı hale gelmiştir. Ulaşılama hakkının açık bir biçimde düzenlendiği ülkelerde çalışma süresine ilişkin sınırlar çizilmektedir. Örneğin, Almanya'da uygulanan 'çevrimdışı kalma hakkı' dijital ortamda çalışma süresi ve fazla mesai uygulamasının düzenlenmesini sağlamaktadır. Türkiye'de özellikle çağrı hizmeti çalışanları için işletme tarafından düzenlenen protokollerde çalışma saatleri, dinlenme süreleri, veri güvenliği, iş ekipmanları ve iş güvenliği önlemleri hakkında ayrıntılı hükümler yer almaktadır (Vodafone, Turkcell, Halk Bankası gibi).

Uzaktan çalışmaya ilişkin tartışmalı olan başka bir durum ise uzaktan çalışana yol ve yemek ücreti ödeme yükümlülüğünün olup olmadığıdır. Uygulamada bu ücretlerin ödenmediği, işyerindeki işçilerle aynı miktarda ödemenin yapıldığı, yemek ücretinin ödenip yol ücretinin ödenmediği gibi farklı uygulamalar mevcuttur.. Yemek ihtiyacı tüm çalışma modellerinde mevcut olacağından iş ilişkisi devam ederken uzaktan çalışmaya geçilmesi halinde aynı olarak verilen yemek yardımının kesilmesi ve bu yardımın yemek ücretine dönmemesi ya da yemek ücretinin nakdi olarak karşılanmaya devam edilmemesi işçi aleyhine esaslı değişiklik olarak kabul edilecektir. . IBM, Apple, Google, ING Bank gibi uluslararası şirketlerde uzaktan çalışanlar için yemek ücreti yerine internet alışverişinde kullanılacak indirim kuponları ya da para puanlar tanımlanmaktadır. Yol ücreti ise uzaktan çalışmanın türü esas alınarak farklı şekilde yorumlanmaktadır. Burada uzaktan çalışanın yol masrafının olup olmadığı değerlendirilmelidir. Uzaktan çalışanın yol ücretine ihtiyacı olmadığı düşüncesi ile bu yardım genellikle ödenmemektedir. Ancak ülke örnekleri incelendiğinde, evinde çalışma imkanı olmayanlar için ortak çalışma alanı ya da iş istasyonu alternatifleri sunan işletme örnekleri bulunmaktadır. Bu durumda uzaktan çalışanın ortak çalışma alanlarına gidiş gelişinde yol masrafı olacaktır.

Uzaktan çalışmanın yürütüleceği yere ilişkin maliyetlerin karşılanma usulü, Yönetmelik ile taraflar arasındaki anlaşmaya bırakılmıştır. Uzaktan çalışanın evinin bir odasını çalışmak için ayırması, kendisine ait olan telefon, bilgisayar gibi bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarını iş için kullanması, bakım, onarım ve arıza durumunda işin devamlılığının sağlanması, siber güvenlik için gerekli önlemlerin alınması taraflar arasında imzalanan sözleşme ile belirlenmektedir. Almanya, İsveç, Avustralya gibi

lkelerde yemek creti dışında uzaktan çalışana kira yardımı yapan veya elektrik ve internet faturalarının belli bir kısmını ödeyen kuruluşlar bulunmaktadır.

Toplu iş hukuku bakımından uzaktan çalışanların işyeri dışında çalışıyor olması, sendikal haklardan yoksun kalacağı anlamına gelmemektedir. Gerek İş Kanununda gerekse uzaktan çalışma yönetmeliğinde uzaktan çalışanların sendikal haklarına ilişkin bir düzenleme yer almasa da 6356 sayılı Kanun kapsamında, uzaktan çalışanların da işyerinde çalışan işçiler ile toplu iş hukukundan doğan haklar bakımından eşit olduğu ve sendika kurucusu ve yesi olabileceği sonucu doğmaktadır. Uzaktan alışanlar da işverenin iş organizasyonu kapsamında çalışan olduğu için yetki tespiti veya işyeri sendika temsilcisi sayısının tespitinde işçi sayısına dahil edilmekte ve işyeri sendika temsilcisi olabilmektedir. Ancak uzaktan çalışanların işyeri sendika temsilcisi olması halinde işyerinde çalışan işçiler ile iletişim kurması ya da uzaktan çalışan olarak işyeri sendika temsilcisi ile iletişime geçmesi önem arz eden konular arasındadır. Bilgi ve iletişim teknolojileri uzaktan çalışan ile sendika temsilcisi arasında iletişimi sağlayan yol olabilecektir. Ancak işveren tarafından iş görme amacıyla temin edilen teknolojik araçların sendikal faaliyetlere katılmak ve işyeri sendika temsilcisi ile iletişim kurmak için kullanılmasında işverenin onayı aranmalıdır.

Uzaktan çalışanın sendikal faaliyetlere ne şekilde katılacağı ve bu faaliyetlerden nasıl yararlanacağı, uzaktan çalışmada hibrit modelin tercih edilmesi halinde nasıl bir yol izleneceği hakkında yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte grev ve lokavtın uygulanması bakımından da uzaktan çalışmaya özgü bir düzenleme bulunmamaktadır. Uzaktan çalışanın çalışanların grev kararına uyup uymadığının denetimi konusunda sendikalara görevler düşmektedir. Uzaktan çalışanın grev kararına uygun hareket etmesi ve grev kırııcılığı yapıp yapmadığının denetimi dijital denetim araçları ile mümkün olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından, işverenin uzaktan çalışanı koruma ve gözetme borcundan kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. Uzaktan çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesinde, işverenin risk değerlendirmesi yapma, uzaktan çalışanı bilgilendirme, eğitim verme ve gerekli ekipmanı temin etme yükümlülükleri açıkça belirtilmekle birlikte, uygulamada bu yükümlülüklerin

nasıl yerine getirileceğine dair açık düzenleme bulunmamaktadır. Özellikle alınan önlemlere yönelik denetimin ne şekilde uygulanacağı tartışmaya açık bir alandır.

Uzaktan çalışanların işyeri dışında olması, işverenin temel iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almasını ve risk değerlendirmesi yapmasını zorlaştırmaktadır. Örneğin, çalışma masasının yüksekliği, ekran kullanımı gibi ergonomik koşullar işverenin sorumluluğundadır. Ancak çalışanın evi ya da işyeri dışındaki diğer çalışma alanlarındaki fiziksel koşullar hem bu standartlara uygun olmamakta hem de işveren tarafından denetlenememektedir. Taraflar uzaktan çalışma sözleşmesi ile denetime ilişkin hususları düzenleyebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkinliği de diğer bir tartışmalı alandır. Uzaktan çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri genellikle çevrimiçi verildiği için yüzeysel kalabilmektedir. Bu nedenle iş güvenliği kültürünün oluşması zorlaşmaktadır.

Ülke uygulamaları incelendiğinde İsveç örnek düzenlemelere sahip olan bir ülkedir. Örneğin, evde uzaktan çalışanlar için geliştirilen ‘evde çalışma ergonomisi rehberi’ ile işveren ve uzaktan çalışanlara değerlendirme formları sunularak riskli durumların bildirilmesi, görsellerinin iletilmesi ve uzmanların çevrimiçi yönlendirmesi ile sorunların çözülmesi hedeflenmiştir. Rehberde sadece fiziksel ortamın güvenliği değil psiko-ergonomik riskler de ele alınmıştır. Bir başka uygulama örneği ise Hollanda’da ‘uzaktan çalışma beyan sistemi’dir. İşverenlerin denetim yükümlülüğü için kurulan bu sistemde uzaktan çalışanın evde çalıştığı koşulları beyan ettiği resmi bir form hazırlanmakta ve bu form esas alınarak risk analizi yapılmaktadır. Gerekli görülmesi halinde evde çalışmaya uygun ergonomik mobilyalar, aydınlatma gibi ekipman desteği sağlanmaktadır. İrlanda’da ise uzaktan çalışanların işverenlerin güvenlik önlemlerini puanladıkları sistemleri bulunmaktadır. Toplam puana göre işverenler hükümetin sunduğu teşviklerden yararlanabilmektedir. Ülke örneklerinde olduğu gibi Türkiye’de de çevrimiçi sistemler aracılığıyla uzaktan çalışanların risk değerlendirmesine yönelik bildirimde bulunması ve işveren tarafından bu bildirimlerin kontrol edilerek gerekli önlemlerin alınması sağlanabilecektir. Ayrıca uzaktan çalışanlara çevrimiçi rehberlik hizmeti sunabilecek devlet destekli dijital danışmanlık ve eğitim platformları kurulmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından, özel bir düzenleme bulunmasa da uzaktan çalışanlar 5510 sayılı Kanun'un 4/I-a maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Bu nedenle ilgili Kanun kapsamında işyerinde çalışanlar ile uzaktan çalışanlar arasında ayırım bulunmamaktadır. Uzaktan çalışmada sigortalılık ilişkisinin niteliği, kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklar, iş kazası ve meslek hastalığının tespiti ve bildirimi, kayıtdışılık sorunu hakkında açık ve detaylı düzenlemelere ihtiyaç vardır. Uzaktan çalışma, kayıtdışı istihdama yatkın olan bir modeldir. Prim ödeme yükümlüsü işveren olmasına rağmen sigorta bildirimlerinin sağlanmasında bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Sigorta primleri ya hiç yatırılmamakta (kayıtdışı istihdam) ya da sigorta primleri yatırılmasına rağmen fiilen çalışma gerçekleşmemektedir (sahte sigortalılık). Konut dokunulmazlığı gereği, fiili denetimin uzaktan çalışma modellerinde uygulanması oldukça güçtür. Bu nedenle, bilgi ve belgelere dayanan 'kayden tespit' yolu tercih edilmektedir. Ancak elektronik ortamda kayıtlı belgelerin bulunmadığı işlerde bu denetimin yapılması da güç hale gelmektedir. Uzaktan çalışan, kayıtdışı istihdam nedeniyle sigorta kollarından kazanacağı haklardan yararlanamamaktadır. Prim gün sayısı koşuluna bağlanan iş göremezlik ödeneği, yaşlılık aylığı, malullük aylığı, emzirme ödeneği gibi haklardan mahrum kalabilmektedir.

Kayıtdışılığı önlemek için idari para cezalarının arttırılması gerekmektedir. Örneğin Fransa'da işverenin uzaktan çalışacak işçiyi önceden çevrimiçi olarak bildirmesi ve işçinin konumunun sistem üzerinden doğrulanması istenmektedir. Özellikle hibrit çalışanların denetiminde uzaktan çalışmanın kayıt dışı hale gelmesini engelleyen bir dijital kontrol mekanizması sunmaktadır. Portekiz'de ise dijital bir bildirim sistemi kurulmuştur. Çalışmanın türü (tam zamanlı, kısmi zamanlı, esnek), çalışanın konumu, çalışma süresi, işveren tarafından sağlanan ekipmanlar dijital ortamda kayıt altına alınmaktadır. Denetim faaliyetlerinin dijitalleşmesi kayıtdışılığı önleyecek çözümler sunmaktadır.

Sosyal güvenlik hukuku bakımından uzaktan çalışmanın en tartışmalı alanını iş kazasının tespiti ve bildirimi konusu oluşturmaktadır. Hangi olayların iş kazası sayılacağı ve uzaktan çalışanın kazayı işverene nasıl bildireceği konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Uzaktan çalışanın evde iş görmesi halinde evinin doğrudan işyeri olarak kabul edilmemesi, işin görüleceği mekanın sınırlarının çizilmesi, yaşanan kaza ile

iş arasında doğrudan bir illiyet bağının aranması taraflara çözüm yolu sunacaktır. İş kazasında olduğu gibi meslek hastalığının tespitinde de sorunlar yaşanmaktadır. Geleneksel işyerlerinde görülen meslek hastalılarının uzaktan çalışmada ortaya çıkma riski azalmaktadır. Ancak uzaktan çalışmada bilgi ve iletişim araçlarının yoğun olarak kullanılması teknostres, dijital yorgunluk, zoom yorgunluğu, depresyon gibi psikolojik birçok hastalığa neden olmaktadır. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile psikolojik tedavi gerektiren hastalıkların da meslek hastalığı olarak kabul edileceği tahmin edilmektedir.

Uzaktan çalışma, çalışma ilişkisinin sadece mekansal olarak değişikliği değil, aynı zamanda iş ilişkisinin yapısal dönüşümünü ifade eden bir kavramdır. Başlangıçta sadece esnek çalışma modeli olarak görülen uzaktan çalışma, zamanla iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal hukuk disiplinlerinin doğrudan konusu haline gelmiştir. Çalışmada, uzaktan çalışmanın sosyal hukuk disiplinleri üzerindeki etkisi kapsamlı bir biçimde incelenmiştir. Uzaktan çalışmanın sosyal hukuk sistemi açısından yeni normlar ve ilkeler gerektiren özgün bir çalışma biçimi olduğu sonucuna varılmıştır. Sosyal hukuk yapısının dijitalleşen işgücü karşısında yetersiz kaldığı ve yeni normatif düzenlemelerin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Uzaktan çalışma, iş sözleşmesinin bir türü olduğu için tarafların yükümlülükleri bakımından farklılık göstermeyecektir. Ancak uzaktan çalışmanın kendine özgü niteliği ve yasal düzenlemelerdeki eksiklik nedeniyle özellikle işverenin yükümlülükleri bakımından uzaktan çalışmanın uygulanmasında birçok tartışmalı alan olduğu görülmektedir.

Ulusal ve uluslararası düzeyde elde edilen bulgular ışığında, sosyal hukuk ilkelerinin uzaktan çalışma modeline uyarlanabilmesi için öneriler geliştirilebilmektedir. Dünya genelinde uzaktan çalışmanın niteliğine özgü bütüncül bir mevzuat sistemi henüz düzenlenebilmiş değildir. Bu nedenle, uzaktan çalışma olgusuna daha bütüncül ve çağdaş bir yaklaşımla yanıt verebilecek bağlayıcı yasal düzenlemeler ikincil mevzuatla birlikte güncellenmelidir. Bireysel iş hukuku bakımından mevcut Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde güncellemeler yapılarak dijitalleşme bağlamında yeni hak ve yükümlülükler tanımlanması yerinde olacaktır. Toplu iş sözleşmelerinde uzaktan çalışmayı kapsayan hükümlerin yer alması, sendikaların dijital çağın koşullarına uygun olarak yeniden yapılandırılması ve uzaktan çalışanlara dijital araçlarla ulaşması

desteklenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında, uzaktan çalışmaya özgü riskler için özel bir mevzuatın hazırlanması uygulamada karşılaşılan sorunların ortadan kalkmasını sağlayacaktır. Sosyal güvenlik hukuku bakımından ise kayıtdışılığı önleyecek denetim mekanizmaları ile sigorta kollarından sağlanan haklara yönelik mahrumiyet önlenebilecektir.

Gelişmiş dijital altyapı, yüksek hızlı internet erişimi, güçlü telekomünikasyon ağı ve bulut tabanlı teknolojilerin yaygın kullanımına sahip olan ülkelerin uzaktan çalışmada başarılı olduğu gözlenmektedir. Yapılan düzenlemelerde dijital emeğin yönetimi, dijital denetim mekanizmaları, ulaşılamama hakkı gibi kavramlara da yer verilmesi yerinde olacaktır. Böylece uzaktan çalışmanın yalnızca hukuki boyutu değil, aynı zamanda sosyolojik, ekonomik ve psikolojik boyutları da ele alınmış olacaktır. Sonuç olarak uzaktan çalışma, dijitalleşmeyi yansıtan modern bir çalışma modeli olsa da, bu modelin sosyal hukuk ilkeleri ile uyumlu, güncel ve aynı zamanda koruyucu bir hukuk sistemine ihtiyaç bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Alper, Y. (2022). **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Bursa: Dora Basım Yayım Dağıtım.

Alper, Y. ve Kılıkış İ. (2021). **İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Bursa: Dora Basım Yayım Dağıtım.

Arslan Ertürk, A. (2017). **İş Sözleşmesinde Şekil**, İstanbul: Vedat Kitapçılık.

Bozkır Serdar, A. (2022). Sosyal politikanın Tarihsel Gelişimi. Tokol, A. ve Alper, Y. (Ed.). **Sosyal Politika**, Bursa: Dora Basım Yayım Dağıtım.

Bozkurt, V. (2005). **Endüstriyel & Post Endüstriyel Dönüşüm**. Ankara: Aktüel Yayınları.

Çelik, N. vd. (2016). **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınları.

Demircioğlu, M. (1987). **Dünyada İşçi Sendikaları**, İstanbul: Banka Sigorta İşçileri Sendikası Yayınları.

Demircioğlu, M. (2002). **Dünyada Ve Türkiye’de Esnek Çalışma**, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını.

Doğan Yenisey, K. (2007). **İş Hukukunda İşyeri Ve İşletme**, İstanbul: Beta Yayınları.

Dulay, D. (2016). **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Ankara: Turhan Kitapevi.

Ekonomi, M. (1993). **Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği**, İzmir: Çalışma Hayatında Esneklik Semineri.

Güzel, A. ve Okur A. (2021). **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları.

Güzel, A. (2006). **İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci Ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik**, İstanbul: Legal Kitapevi.

Kabakçı, M. (2009). **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri Ve Türk Mevzuatının Uyumu**, İstanbul: Beta Yayınları.

Kandemir, M. (2011). **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, İstanbul: Legal Kitapevi.

Kılıkış, İ. (2022). **İş Sağlığı Ve Güvenliği**, Bursa: Dora Basım Yayım Dağıtım.

Lordoğlu, K. (1990). **Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması**. İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı Yayınları.

Sur, M. (2008). **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Ankara: Turhan Kitapevi.

Süzek, S. (2016). **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları.

Taşkent, S., Eyrenci, Ö. Ve Ulucan, D. (2020). **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayınları.

TİSK, (2001). **Avrupa'da Esneklik Uygulamaları İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) Araştırması: Çalışan Bir Avrupa Yaratılması**. Ankara: TİSK Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.

Tokol, A. (2022). **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Bursa: Dora Basım Yayım Dağıtım.

Vanhercke, B. Spasov, S. (2021). **Social Policy in The European Union: State of Play 2021**. Brüksel: ETUI.

MAKALELER

Akça, M. ve Tepe Küçükoğlu, M. (2020). “Covid-19 Ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”, **Journal Of International Management, Educational And Economics Perspectives**, S.8(1), ss.71-81.

Akın, M. Ş. (2021). “Dijital Göçebelik: Deneyim Ve Özgürlük”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, S.21(1), ss.41-52.

Albayrak Gül, H. (2016). “İşçinin Sadakat Borcu”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.11, S.141, ss.121-197.

Allen, T. D., Golden, T. D., ve Shockley, K. M. (2015). “How Effective Is Telecommuting? Assessing The Status Of Our Scientific Findings”, **Psychological Science In The Public Interest**, S.16(2), ss.40–68.

Alp, M. (2011). “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, C.1, ss.795-854.

Aydın, U. (2020). “Covid-19 Pandemisi; İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar Ve Çözüm Önerileri”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.6(2), ss. 181–214.

Bailey, D. E. Ve Kurland, N. B. (2002). “A Review Of Telework Research: Findings, New Directions, And Lessons For The Study Of Modern Work”, **Journal Of Organizational Behavior**, S.23, ss.383-400.

Bailenson J.N. (2021). “Sözsüz Aşırı Yüklenme: Zoom Yorgunluğunun Nedenlerine

İlişkin Teorik Bir Argüman”, **Teknoloji, Zihin Ve Davranış Dergisi**, S.2.

Bajzikova, L., Sajgalikova, H., Wojcak, E., ve Polakova, M. (2016). “*How Far is Contract And Employee Telework Implemented In Smes And Large Enterprises? (Case Of Slovakia)*”, **Procedia - Social And Behavioral Sciences**, S. 235, ss.420-426.

Ball, K. (2021). “*Electronic Monitoring And Surveillance in The Workplace*”. European Commission Joint Research Centre.ss:1-104.

Baloğlu, G., ve Çakalı, K. R. (2022). “*Uzaktan Çalışma Uygulamalarının İç Denetimine İlişkin bir Öneri*”, **Ekonomi Maliye İşletme Dergisi**, S.5(2), ss.318–335.

Baş, H. (2022). “*Türkiye’de Sanal Beyin Göçü: Uzaktan Yurtdışına Çalışanların Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma*”, **İstanbul İktisat Dergisi**, S. 72(2), ss.915–951.

Baycık, G. (2014). “*Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları*”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, S.20(1), ss.223–262.

Bergeud, A. vd. (2023). “*Telework and Productivity Before, During and After the COVID-19 Crisis*”, **Economics and Statistics**. S.539, ss:73-89.

Bitirmiş, S. Ve Yılmaz, S. (2021). “*Çalışma Hayatı İçerisinde Sahte Sigortalılık Kavramı, Bu Kapsamda Yapılan Denetimler Ve Sonuçları*”. **Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin Bakış Açısı**, S.10, ss.75–90.

Bozkurt Yüksel, A.E. (2008). “*Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Modeller Üzerine Değerlendirmeler*”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, C.45, S.519, ss. 49–60.

Bozkurt, A. ve Sharma, R.C. (2020). “*Koronavirüs Pandemisi Nedeniyle Küresel Kriz Döneminde Acil Uzaktan Öğretim*”, **Asya Uzaktan Eğitim Dergisi**, 15, 1-6.

Civan, O.E., (2010). “*İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma / Tele Çalışma)*”, **Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.26, ss. 525–573

Contreras, F., Baykal, E., ve Abid, G. (2020). “*E-Leadership And Teleworking In Times Of Covid-19 And Beyond: What We Know And Where Do We Go*”, **Frontiers in Psychology**, S.11, ss.1-21.

Craig, L. ve Churchill, B. (2021). “*Evde Çalışmak ve Bakım Vermek: Avustralya’da Covid-19’un Ücretli ve Ücretsiz Emek Üzerindeki Etkilerinde Cinsiyet Farklılıkları*”, **Feminist Ekonomi**, Taylor ve Francis Dergileri, 27(1-2), ss: 310-326.

Dedeoğlu, S. (2020). “*Evden İçeri Bir Dünya Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışanlar*”, **ILO Çalışma Belgesi 21**, ss.1-46.

Demir, D. Ç. (2023). “Uzaktan çalışma ilişkisinin sosyal güvenlik hukuku bakımından değerlendirilmesi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, S.29(1), ss.596–625.

Demir, K. (2021). “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.29, S.3, ss.2501-2543.

Demirbağ, O., Cide Demir, D. H., ve Yozgat, U. (2021). “Uzaktan Çalışmanın İş Güvencesizliğine Etkisinde İş-Yaşam Dengesi Ve Psikolojik Güvenliğin Düzenleyici-Aracılık Rolü”, **Hitit Sosyal Bilimler Dergisi**, S.14(1), ss.1–25.

Dingel, J. I., ve Neiman, B. (2020). “How Many Jobs Can Be Done At Home?”, **Journal Of Public Economics**, S.189, ss.1-8.

Dulay Yangın, D. (2016). “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri Ve Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.36, ss.148-171.

Dulay Yangın, D., Baycık, G., Yay, O. Ve Doğan, S. (2021). “Covid-1Pandemisinde Uzaktan Çalışma:Tespit Ve Öneriler”, **Çalışma Ve Toplum**, C.3, S.70, ss.1683-1728.

Dutrow, K. L. (2002). “Working At Home At Your Own Risk: Employer Liability For Teleworkers Under The Occupational Safety And Health Act Of 1970”, **Georgia State University Law Review**, S.18(4).

Eroğlu, D.T., (2022). “Demografik Özelliklere Göre Çalışanların Uzaktan Çalışma Algıları Arasındaki Farklılıkların Analizi”, **Business and Economics Research Journal**, 14(1), ss:87-107.

Ergüneş Emrağ, S. (2016). “4857Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, **Legal İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.51, ss.1413–1443.

Hook, A. vd. (2020), “A Systematic Review Of The Energy And Climate Impacts Of Teleworking”, **Environmental Research Letters**, S:15.

Igomu, D. M., Ozah, J. P., ve John, F. (2023). “Hybrid Work Models And Employee Productivity in Hewlett-Packard (Hp) Regional Office Abuja, Nigeria”. **Nigerian Journal Of Management Sciences**, S.24(2), ss.222–230.

İnneci, A. (2023). “Dijital Çağın Bir Vergi Sorunu: Dijital Göçebelerin Vergilendirilmesi”, **Sayıştay Dergisi**, S.34(129), ss.235–257.

Felstead, A. ve Henseke, G. (2017) “Uzaktan Çalışmanın Büyümesinin Değerlendirilmesi ve Çaba, Refah ve İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Sonuçları”. **Yeni Teknoloji, İş ve İstihdam** , 32, ss: 195-212.
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>.

Frey, C. B., Ainley, J., Curmi, E., Garlick, R., Pollard, M., Chinchih, C., Bilerman, M., Guy, A., Ping, J., ve Pritchard, W. H. (2020). “Technology At Work: A New World Of Remote Work”, **Citi GPS: Global Perspectives & Solutions** , ss.1–109.

Güler, M., ve Nalbant, F. (2022). “*Evden Çalışma Uygulamasının Çalışanlar Üzerinde Yaratabileceği Sorunlar Ve Çözüm Önerileri*”, **İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, S. 11(1), ss.530-549.

Gündüz, U. ve İlkaracan, İ. (2019). “Estimation of the Market Value of the Unpaid Work in Turkey and a Comparison to the EU Economies”, **Çalışma ve Toplum**, 1, ss: 479-508.

Güneş, V. (2019). “*Güvene Dayalı Çalışma Süresi (Vertrauensarbeitszeit)*”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.23(4), ss.249–275.

Gürler, H.E. (2019). “*Türk Hukukunda Kişisel Verilerin İşlenmesinin Sınırları*”, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.93, S.2019/5, ss.38–60.

Hannonen, O. (2020). In Search of a Digital Nomad: Defining the Phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 22, 335-353.

Ipsen, C., Van Veldhoven, M., Kirchner, K., ve Hansen, J. P. (2021). “Six Key Advantages And Disadvantages Of Working From Home İn Europe During Covid-19”, **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, S.18(4), ss.1–19.

İspir, A. (2016). “*Uzaktan Çalışmanın Sosyal Güvenlik Boyutu Ve Sahte Sigortalılık Bağlamında Bir Değerlendirme*”, **Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin Bakış Açısı**, S.10, ss.93-112.

Jaworski, B.K., Parasuraman, S., Gowda, J., Spotts, E., (2021). “*The Future Of Work*”, **National Institutes of Health**, S.4(1), ss.1-51.

Kabakçı, A., ve Güler, M. (2024). “*Uzaktan Çalışmadan Evden Tele Çalışmaya: Beyaz Yakalı Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği*”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.86, ss.164-174.

Kaya, M. (2009). “*Beyin Göçü / Entellektüel Sermaye Erozyonu (Brain Drain)*”, **Eğitime Bakış Eğitim-Öğretim Ve Bilim Araştırma Dergisi**, S.13, ss.14–29.

Kawada, T. (2020). “Telework And Work-Related Well-Being”, **Journal Of Occupational And Environmental Medicine**, S.62(12), ss.775.

Koç, Y. (2001). “*Eve İş Verme*”, **Türk-İş Dergisi**, ss.1-8.

Koçak, O., ve Kavi, E. (2010). “*Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu*”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S.2(59), ss.69–88.

Korukçu, N., ve Yıldırım, A. (2023). “*Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışmanın İş-Aile Yaşam Dengesine Etkisinin İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifinden İncelenmesi*” **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.15(3), ss.1715–1733.

Kurland, N.B. ve Cooper, C.D. (2002). “*Manager Control And Employee İsolation in*

Telecommuting Environments", **Journal Of High Technology Management Research**, S.13(1), ss.107-126.

Kurland, N. B., ve Bailey, D. E. (1999). *"Telework: The Advantages And Challenges Of Working Here, There Anywhere, And Anytime"*, **Organizational Dynamics**, S.28, ss.53–68.

Leclercq-Vandelannoitte, A. (2016). *"The New Office: How Coworking Changes The Work Concept"*, **Journal Of Business Strategy**, S.37(6).

Lenka, M. (2021). "Unique Hybrid Work Model The Future of Remote Work", **Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt**, 18(7). ss:1-11.

Mas, A., ve Pallais, A. (2020). *"Alternative Work Arrangements"*, **Annual Review Of Economics**, S.12(12), ss.631–658.

Matsumura, T., Sawasaki, N., Hamazaki, T., ve Kaneda, M. (2020). *"Personnel And Labor Issues Relating To The Introduction And Operation Of Teleworking: For Prevention Of The Spread Of The Novel Coronavirus Infection (COVID-19)"*, **Labor And Employment Law Bulletin**, S.49.

Messenger, J.C. (2016). *"Three Generations Of Telework: New Icts And The (R)Evolution From Home Office To Virtual Office"*, **New Technology Work And Employment**, S.31/3

Montreuil, S., ve Lippel, K. (2003). *"Telework And Occupational Health: A Quebec Empirical Study And Regulatory Implications"*, **Safety Science**, S.41(4), ss.339–358.

Mukhtarov, S., Dinçer, H., Baş, H., ve Yüksel, S. (2022). *"Policy Recommendations For Handling Brain Drains To Provide Sustainability İn Emerging Economies"*, **Sustainability (Switzerland)**, S.14(23), ss.1–24.

Mustajab, D., Bauw, A., Irawan, A., Rasyid, A., Aldrin Akbar, M., ve Amin Hamid, M. (2020). *"Covid-19 Pandemic: What Are The Challenges And Opportunities For E-Leadership?"*, **Fiscaeconomia**, S.4(2), ss.483–497.

Nilles, J. M. (1975). *"Telecommunications And Organizational Decentralization"*, **IEEE Transactions On Communications**, S.23(10), ss.1142–1147.

Odent, M. (2019). *"Homo'nun Geleceği .Homo'nun Geleceği"*, **World Scientific Publishing Co.**ss:1-183. <https://doi.org/10.1142/1145>

Oral, T. (2024). "Dijital Emek Platformlarında Algoritmik Yönetim Ve Sendikalar", **Sağlık Akademisyenleri Dergisi**, S.11(1), ss.170–180.

Özdemir, E. (2021). *"Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma"*, **Çimento İşveren Dergisi**, S.35(3), ss.8–41.

Özdemir, O. (2016). *"Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri"*, **Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S.4(8), ss.81–

Özer, H.D. (2018). “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı Ve Güvenliği”, **Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S. 6(12), ss.193–226.

Özer Deniz, M. (2021). “İşçilerin Özel Nitelikli Kişisel Verilerinin Korunması Ve Bundan Doğan Sorumluluk”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S.12(45), ss.355–377.

Öztürk, B.H. (2021). “Türkiye’de Yeni Nesil İş Ve İşyerleri: Sanal Çalışma Ve Ortak Çalışma (Co-Working)”, **İş, Güç: Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, S. 23(2) ss.1-24.

Pekyavaş, N. O., ve Pekyavaş, E. (2020). “Investigation Of The Pain And Disability Situation Of The Individuals Working “Home-Office” At Home At The Covid-19 Isolation Process”, **International Journal Of Disabilities Sports And Health Sciences**, S.3(2), ss.100–104.

Polat, Y. (2023). “Covid-19 Salgınının Çalışma Biçimine Etkisi: Hibrit Çalışma”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.23(2), ss.163–172.

Reichenberger, I. (2018). Digital Nomads-A Quest for Holistic Freedom in Work and Leisure. *Annals of Leisure Research*, 21(3), 364-380.

Sarıbay, B. (2023). “Uzaktan Çalışma Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme”, **Sosyoloji Dergisi**, S.46, ss.221–241.

Schamphelire, J. De, ve Martinez, E. (2006). “Régulation Du Télétravail Et Dialogue Social. Le Cas De La Belgique”, **Interventions Économiques**, S.34, ss.1–15.

Schallmo, D., vd. (2017). “İş Modellerinin Dijital Dönüşümü - En İyi Uygulamalar, Kolaylaştırıcılar ve Yol Haritası”, **Uluslararası İnovasyon Yönetimi Dergisi**, 13(4), <https://doi.org/10.1142/S136391961740014X>.

Serinikli, N. (2021). “Covid-19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.31(1), ss.277–288.

Sevimli, A. (2003). “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.17(2), ss.11-26.

Sostero, M., vd. (2020), “Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide?”, **European Commission Joint Research Centre**, 11(7).

Spinuzzi, C., Bodrožić, Z., Scaratti, G., Ivaldi, S. (2018). “Coworking Is About Community: But What Is “Community” in Coworking?”, **Journal Of Business And Technical Communication**, S.33(2), ss.1-36.

Şakar, M., ve Erkan Şahin, D. (2021). “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma Ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, S.2, ss.249–267.

Taser, D., Aydın, E., Torgaloz, A. O., ve Rofcanin, Y. (2022). “An Examination Of Remote E-Working And Flow Experience: The Role Of Technostress And Loneliness”, **Computers In Human Behavior**, S.127.

Taşkaya, C. ve Büyükturan, B. (2021). “Büro Çalışanlarında Sıklıkla Görülen Kas Ve İskelet Sistem Hastalıkları Ve Önleme Yolları”, **Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, S.1(1), ss.16–21.

Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., ve Ratten, V. (2020). “Teleworking In Portuguese Communities During The Covid-19 Pandemic”, **Journal Of Enterprising Communities**, S.15(3), ss.334–349.

Terzioğlu, A. Ve Kahraman Usta, H. (2021). “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanması”, **Legal İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.18(72), ss. 1513–1541.

Thompson, B. Y. (2019). The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. **International Journal of the Sociology Leisure**, 2, 27-42.

Tuaç Yılmaz, P. (2020). “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.43, ss.254-273.

Tuncay, C. (2021). “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.18, S.69, ss.23–52.

Tutar, H., ve Mutlu, H. T. (2024). “Dijital Yorgunluk Ölçeği (DİYÖ): Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması”, **İletişim Kuram Ve Araştırma Dergisi**, S.67(67), ss.56–74.

Uda, T. (2013), “What is Coworking? : A Theoretical Study on the Concept of Coworking”, Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers: HUSCAP, <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=453af6437cd76f4f304134226f622b50dce505f4>, ss: 1-15.

Vatansever, Ç. (2014). “Risk Değerlendirmede Yeni Bir Boyut : Psikososyal Tehlike Ve Riskler”, **Çalışma Ve Toplum**, S.40, ss. 117–138.

Welz, C. ve Wolf, F. (2010). “Avrupa Birliği’nde Uzaktan Çalışma”, **Publications of The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Europe**.

WHO. (2010). “Global Observatory For Ehealth Vol 2 Telemedicine: Opportunity And Developments In Member States”, **World Health Organization**, S.2, ss.96.

Wiederhold, B. K. (2020). “Connecting Through Technology During The Coronavirus Disease 2019 Pandemic: Avoiding “Zoom Fatigue.” **Cyberpsychology, Behavior, And Social Networking**, S.23(7), ss.437–438.

Wright, M. (2020). “Randstad Workmonitor Global Repor”, **Randstad**, ss.1-46.

Wolfert, S. vd. (2017). “Big Data in Smart Farming A Review”, *Agricult Syst.* 153, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308521X16303754?via%3Dihub>, ss:69-80.

Yaman, G.B., ve Hocaoglu, C. (2022). “Zoom Yorgunluğu: Bir Gözden Geçirme”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, S.14(3), ss.407–413.

Yener, S. (2018). “Teknostresin İş Performansı Üzerindeki Etkisi; Tükenmişliğin Aracı Rolü”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.20(2), ss.85–101.

Yiğit, E. (2021). “Türk Hukukunda Ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları”, *Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S.3, ss.135–154.

Yüksel, İ. (2004). “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik Ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, S.1(5), ss.47–58.

İNTERNET KAYNAKLARI

Acelera Pyme. (2024). İspanya Uzaktan Çalışma Yasası Hakkında Bilmeniz Gereken Her Şey, <https://www.acelerapyme.gob.es/novedades/pildora/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-la-ley-del-teletrabajo#:~:Text=LaLey%2010%2F2021>, erişim tarihi: 12.02.2025.

Actu. (2025). Uzaktan Çalışanlar İçin Üyelik. <https://www.actu.org.au/?S=Remote%20Work>, erişim tarihi: 01.04.2025.

Ahrendt, D., Carbita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leoncikas, T., Mascherini, M., Riso, S., ve Sandor, E. (2020). Living, Working And COVID-19, <http://eurofound.link/ef20059>, erişim tarihi: 06.04.2023.

Akit, A. ve Tuncer, N. (n.d.). Uzaktan Çalışma Sürecinde Yemek Ücretleri. <https://www.Mgc.Com.Tr/Uzaktan-Calisma-Surecinde-Yemek-Ucretleri/>, erişim tarihi: 15.02.2025.

Aksoy, C.D. (2025). Working from Home in 2025: Five Key Facts, <https://siepr.stanford.edu/publications/essay/working-home-2025-five-key-facts#:~:text=Figure%201%20plots%20the%20level,results%20for%20our%202023%20survey>, erişim tarihi: 11.06.2025.

Allied Telecom. (2024). The History Of Telecommuting, <https://www.alliedtelecom.net/The-History-Of-Telecommuting/>, erişim tarihi: 12.02.2025.

Andy Stofferis. (2023). İsveç Dijital Göçebe Vizesi, <https://Citizenremote.Com/Visas/Sweden-Digital-Nomad-Visa/>, erişim tarihi: 03.03.2024.

Arbetsgivarverket. (n.d.). *İsveç'te Uzaktan Çalışma*. <https://www.arbetsgivarverket.se/arbetsgivarguiden/distansarbete-i-sverige>, erişim tarihi: 02.02.2025.

Backhaus, N. vd. (2021). Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungs-aspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes, Readkong, <https://de.readkong.com/page/telearbeit-homeoffice-und-mobiles-arbeiten-chancen-3726591> , erişim tarihi: 15.03.2024.

Barclays Eagle Labs. (2022a). Evden Çalışmayla İlgili Yasal Sorular, <https://labs.uk.barclays/learning-and-insights/running-your-business/operations/working-from-home-legal-questions-answered/>, erişim tarihi: 15.03.2024.

Barclays Eagle Labs. (2022b). Uzaktan Çalışanların Sigortalanması, <https://labs.uk.barclays/learning-and-insights/running-your-business/operations/insuring-remote-workers/>, erişim tarihi: 15.03.2024.

Başbuğa, H. Ve Uzuner, E. (2021). Uzaktan Çalışan İşçilerin Ücret Ve Ücret Eklerinin Değerlendirilmesi, <https://www.denet.com.tr/vergi/dosyalar/makaleler/duyuru075-621.pdf>, erişim tarihi: 01.04.2024.

Bloom, N. (2020). How Working From Home Works Out, <https://siepr.stanford.edu/publications/policy-brief/how-working-home-works-out>, erişim tarihi: 15.03.2024.

Boundless. (n.d.). Estonya'da Evden Çalışma Politikası, https://boundlesshq.com/guides/estonia/remote-work/?Gl=1*4e8nfw*Up*MQ..*Ga*Mtc4odmzmjixmi4xnzq0mzewotel1*Ga_EZ46P0S1QJ*Mtc0ndmxmdkxns4xljaumtc0ndmxmdkxns4wljauma, erişim tarihi: 25.02.2025.

Bruna Karnavalı. (2023). Portekiz Uzaktan Çalışma Yasası: İş Kanunu'na Göre Güncellenen Kılavuz, <https://factorialhr.pt/blog/lei-teletrabalho-codigo-do-trabalho/>, erişim tarihi: 25.04.2024.

Built In. (n.d.). Remote Work, <https://builtin.com/remote-work>, erişim tarihi: 11.06.2023.

Buffer. (n.d.). State Of Remote Work Reports 2018-2023, <https://buffer.com/state-of-remote-work>, erişim tarihi: 20.04.2024.

Cao, H., Lee, C. J., Iqbal, S., Czerwinski, M., Wong, P., Rintel, S., Hecht, B., Teevan, J., ve Yang, L. (2021). Large Scale Analysis Of Multitasking Behavior During Remote Meetings, <https://doi.org/10.1145/3411764.3445243>, erişim tarihi: 23.11.2024.

Chung, H., ve Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. Human relations; studies towards the integration of the social sciences, 71(1), 47–72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>, erişim tarihi: 25.04.2024.

Communications Workers Of America (CWA). (2024). Uzaktan Çalışanları Dijital Araçlar. <https://Cwa-Union.Org/>, erişim tarihi: 03.01.2025.

Consult, (2022). Third Year Begins Life and Work in the Pandemic Era, https://s203.q4cdn.com/639437276/files/doc_news/fact_sheets/2022/AWS-A-Third-Year-Begins-Fact-Sheet-FINAL.pdf, erişim tarihi:23.11.2024.

ÇSGB. (2012a). İş Sağlığı Ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?mevzuatno=16925&Mevzuattur=7&Mevzuattertip=5>, erişim tarihi: 01.11.2024.

ÇSGB. (2012b). İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?mevzuatno=16909&Mevzuattur=9&Mevzuattertip=5>, erişim tarihi: 4.11.2024.

ÇSGB. (2013a). Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?Mevzuatno=18371&Mevzuattur=7&Mevzuattertip=5>, erişim tarihi: 6.11.2024.

ÇSGB. (2013b). Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?mevzuatno=17288&Mevzuattur=7&Mevzuattertip=5>, erişim tarihi: 6.11.2024.

ÇSGB. (2013c). Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?mevzuatno=17288&Mevzuattur=7&Mevzuattertip=5>, erişim tarihi: 7.11.2024.

ÇSGB. (2013d). İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/file/generatepdf?Mevzuatno=17031&Mevzuattur=Kurumvekurulusyonetmeligi&Mevzuattertip=5>, erişim tarihi: 5.11.2024.

ÇSGB. (2013e). İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?mevzuatno=18615&Mevzuattur=7&Mevzuattertip=5>, erişim tarihi: 5.11.2024.

ÇSGB. (2013f). Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?mevzuatno=18540&Mevzuattur=7&Mevzuattertip=5>, erişim tarihi: 8.11.2024.

ÇSGB. (2022). Risk Yönetimi Rehberi. <https://www.aile.gov.tr/media/101622/Risk-Yonetimi.Pdf>, erişim tarihi: 8.11.2024.

Deloitte. (2020). COVID-19 Sonrası Çalışma Hayatının Geleceği Raporu. <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles/COVID-19-Sonrasi-Yeni-Calisma-Hayatina-Hazir-Misiniz.Html>, erişim tarihi: 08.11.2024.

Denise, M. (2021). Remote Work: The Surprising Effects On Our Health, <https://www.digitalnomadsoul.com/remote-work-effects-on-health/>, erişim tarihi: 7.09.2023.

Deutsche Telekom. (2023). Occupational Health & Safety, <https://Www.Cr-Report.Telekom.Com/2023/Management-Facts/Social/Occupational-Health-And-Safety>, erişim tarihi: 14.06.2024.

De Stefano, V. (2016). The Rise of The “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in The “Gig-Economy”, ILO Conditions of work and employment paper No. 71, <http://www.ilo.org/global/publications/working-papers>, erişim tarihi: 8.11.2024.

Dönmez, E. (2021). Uzaktan Çalışmada İş Kazası, <https://www.od-legal.com/post/uzaktan-calismada-is-kazasi>, erişim tarihi: 05.01.2025.

Eriksson, E. ve Arpine, P. (2020). Remote Work-Transitioning To Remote Work in Times Of Crisis, <https://www.scribd.com/document/528727660/Full-Text-01>, erişim tarihi: 06.11.2023.

Ericsson, E. (2022). İş Hayatının Geleceği, <https://www.ericsson.com/en/reports-and-papers/consumerlab/reports/future-of-work-life/flexibility-is-the-new-work-life-currency>, erişim tarihi: 05.11.2024.

ETUC, (2002). Framework Agreement On Telework, [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/20209/Telework%202002 Framework %20Agreement%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/20209/Telework%202002%20Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf), erişim tarihi: 08.11.2024.

Eurofound. (2017). Atypical Work. European Industrial Relations Dictionary, <https://Www.Eurofound.Europa.Eu/En/European-Industrial-Relations-Dictionary/Atypical-Work>, erişim tarihi: 05.06.2024.

Eurofound. (2002). Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması, <https://www.etuc.org/en/Framework-Agreement-Telework>, erişim tarihi: 05.10.2023.

Eurofound. (2020). Digital Age, Telework And ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in the Digital Age, <https://www.etuc.org/en/Framework-Agreement-Telework>, erişim tarihi: 05.10.2023.

European Union. (2021). COVID-19 Salgını Sırasında Uzaktan Çalışma: Riskler Ve Önleme Stratejileri, <https://doi.org/10.2802/843915>, erişim tarihi: 05.10.2023.

European Commission, (2011). Report on the implementation of the european social partners' framework agreement on work-related stress. Commission Staff Working Paper, https://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2011/0241/COM_SEC%282011%290241_EN.pdf, erişim tarihi: 14.06.2024.

European Union. (1990). Council Directive 90/270/EEC, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1990/270/oj>, erişim tarihi: 21.03.2023.

European Social Partners. (2006). Implementation Of The European Framework Agreement On Telework, <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.Pdf>, erişim tarihi: 7.09.2023.

EU-ILO. (2020). Telework Online Training Series International And EU Labour Standards Background Paper, www.ilo.org/shd4ukraine, erişim tarihi: 05.10.2023.

EU-OSHA. (2022). Psikososyal Riskler Ve Çalışan Sağlığı., <https://oshwiki.osha.europa.eu/tr/themes/psychosocial-risks-and-workers-health>, erişim tarihi: 05.06.2023.

Federal Sosyal Mahkeme. (n.d.). Federal Sosyal Mahkeme 30.01.2020 Tarihli Karar (B 2 U 19/18 R),

https://www.bsg.bund.de/shareddocs/entscheidungen/de/2020/2020_01_30_b_02_u_19_18_r.html, erişim tarihi: 05.10.2023.

Federal Sosyal Mahkeme. (2021). Yataktan Home Office Giden Yol, İş Kazası Sigortası Kapsamındadır, https://www.calismatoplum.org/wp-content/uploads/2024/05/cvt_2022_73-1.pdf, erişim tarihi: 13.09.2023.

Gallup. (2022). Büyük Küresel Evden Çalışma Deneyi, <https://www.gallup.com/workplace/397751/returning-office-current-preferred-future-state-remote-work.aspx>, erişim tarihi: 05.07.2023.

Global Workplace Analytics. (2021). Latest Work-At-Home/Telecommuting/Remote Work Statistics, <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>, erişim tarihi: 11.08.2023.

Global Workplace Analytics. (2021). The Business Case For Remote Work 2021 Report, <https://globalworkplaceanalytics.com/downloads/the-business-case-for-remote-work-for-employers-employees-the-environment-and-society-2021>, erişim tarihi: 11.08.2023.

Gök Metin, Z. Ve Yıldız, A. N. (2021). İş Sağlığı Ve Güvenliği Boyutu ile Uzaktan Çalışma, <https://www.turkis.org.tr/storage/2021/10/li4hl0v1tnpt-Pdf.Pdf>, erişim tarihi: 17.08.2023.

Hallin, H. (2020). Home-Based Telework During The Covid-19 Pandemic, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1448348/fulltext02.pdf>, erişim tarihi: 17.08.2023.

Howington, J. (n.d.). Yetenekleri Ofise Dönüş Zorunluluklarına Kaptırmak: Flex Jobs Anketinden Görüşler, <https://www.flexjobs.com/blog/Post/Losing-Talent-To-Return-To-Office-Mandates-Insights-From-The-Flexjobs-Survey/>, erişim tarihi: 10.02.2024.

IG Metall. (n.d.). IG Metal Sendika Üyeliği, <https://www.igmetall.de/>, erişim tarihi: 15.06.2024

ILO–Eurofound. (2017). Working Anytime, Anywhere: The Effects On The World Of Work, <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-icoabstracts.623>, erişim tarihi: 10.02.2024

ILO. (1952). 102 No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, <https://www.ilo.org/tr/resource/102-nolu-sosyal-guvenlik-asgari-standartlar-sozlesmesi>, erişim tarihi: 10.02.2024

ILO. (1996a). C177 - Home Work Convention, https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312322:no, erişim tarihi: 05.01.2023

ILO. (1996b). R184 - Home Work Recommendation. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312522:no, erişim tarihi: 10.02.2024

ILO. (2016). Challenges And Opportunities Of Teleworking For Workers And Employers In The ICTS And Financial Services Sectors. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf, erişim tarihi: 10.09.2024

ILO. (2020a). COVID-19: Guidance For Labour Statistics Data Collection, https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/Publications/WCMS_747075/Lang--En/Index.Htm, erişim tarihi: 12.05.2023

ILO. (2020b). Teleworking During The COVID-19 Pandemic And Beyond, https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_751232/Lang--En/Index.Htm, erişim tarihi: 17.08.2023

ILO. (2021). Working From Home: From Invisibility To Decent Work, <https://www.ilo.org/publications/major-publications/working-home-invisibility-decent-work>, erişim tarihi: 17.08.2023

ILO. (2022). A Call For Safer And Healthier Working Environments, <https://www.ilo.org/publications/call-safer-and-healthier-working-environments>, erişim tarihi: 12.05.2023

ILO. (2020). COVID-19 Ortamında Ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf, erişim tarihi: 12.09.2023

Ius Laboris. (2022). Uzaktan Çalışma: Refah, Güvenlik Ve Kazalar, <https://iuslaboris.com/insights/remote-working-wellbeing-safety-and-accidents/>, erişim tarihi: 12.05.2023

Industrial. (2019). Renault Grubu Ve Industrial Küresel Çerçeve Anlaşması, https://www.industrial-union.Org/Sites/Default/Files/Uploads/Documents/2021/France/Addendum_Turkish.Pdf?Utm_Source=Chatgpt.Com, erişim tarihi: 22.05.2024

Industrial. (2021). Uzaktan Çalışma İlkeleri Ve Yönergeleri, https://politeknik.org.tr/uzaktan-calisma-ilkeleri-ve-yonergeleri-industrial/?utm_Source=Chatgpt.Com, erişim tarihi: 12.05.2023

İŞKUR. (n.d.). İşsizlik Sigortası, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-Sigortasi/>, erişim tarihi: 25.08.2024.

Jessica, H. (2024). Losing Talent to Return-to-Office Mandates: Insights From the FlexJobs Survey, <https://www.flexjobs.com/blog/post/losing-talent-to-return-to-office-mandates-insights-from-the-flexjobs-survey>, erişim tarihi: 17.08.2023.

Jeremy, N.B. (2019). Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue, <https://tmb.apaopen.org/pub/nonverbal-overload/release/2>, erişim tarihi: 12.05.2023.

Kılıç, A.C. (2024). Uzaktan Çalışan İşçinin Fazla Mesai Yapması Ve İspatı, <https://alicengizhankilic.av.tr/Hukuki-Makale-9/Uzaktan-Calisan-%C4%B0scinin-Fazla-Mesai-Yapmasi-Ve-%C4%B0spati.Php>, erişim tarihi: 12.02.2025.

KPMG. (2022). Uzaktan Çalışmada Güncel Trendler Raporu, <https://kpmg.com/tr/tr/home/gorusler/2023/10/Uzaktan-Calismada-Guncel-Trendler.Html>, erişim tarihi: 04.05.2024

Lund, S. vd. (2021). What's Next for Remote Work: An Analysis Of 2,000 Tasks, 800 Jobs, fnd Nine Countries, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>, erişim tarihi: 12.05.2023.

Mai, D. (2021). Remote Work: The Surprising Effects On Our Health. <https://www.digitalnomadsoul.com/remote-work-Effects-On-Health/>, erişim tarihi: 12.03.2025

McGregor, J. (2020). Remote Work Really Does Mean Longer Days — and More Meetings. <https://www.washingtonpost.com/business/2020/08/04/remote-work- longer-days/>, erişim Tarihi 11.10.2022.

Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S. (2020). Covid-19 Acil Durumu Sırasında Evden Çalışan Nüfusun Karakterizasyonu: Kesitsel Bir Analiz., <https://Www.Mdpi.Com/1660-4601/17/17/6284>, erişim tarihi: 25.04.2024.

Nordlayer. (2023). Küresel Uzaktan Çalışma Endeksi 2023, https://Nordlayer.Com/Global-Remote-Work-Index/?Utm_Source=Substack&Utm_Medium=Email, erişim tarihi: 22.05.2024

OECD. (2022). Should OECD Countries Develop New Digital Nomad Visas?, https://Www.Oecd.Org/Content/Dam/Oecd/En/Publications/Reports/2022/07/Should-Oecd-Countries-Develop-New-Digital-Nomad-Visas_4d283d33/4d425e15-En.Pdf, erişim tarihi: 30.07.2023

Owl Labs, (2021). State Of Hybrid Work 2021: Europe Edition, <https://resources.owllabs.com/state-of-hybrid-work/2021/europe>, erişim tarihi: 12.05.2023.

Pelta, R. (2022). 2022'de Uzaktan Çalışma İçin Takip Edilmesi Gereken İlk 100 Şirket. <https://www.flexjobs.com/blog/post/2022>, erişim tarihi: 18.09.2024.

Reed, B. (2007), Co-Working: The Ultimate in Teleworking Flexibility, <https://www.networkworld.com/article/816377/computers-co-working-the-ultimate-in-teleworking-flexibility.html>, erişim tarihi: 12.05.2023.

Schiff, F.W. (1979). Working At Home Can Save Gasoline, <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411>, erişim tarihi: 12.05.2023.

Stanley, N. (2021). The Benefits of a Hybrid Working Model, <https://www.hibob.com/guides/hybrid-working-model-advantages/>, erişim tarihi: 25.08.2024.

Sevilla, A. ve S. Smith (2020), Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic, <https://www.iza.org/publications/dp/13302/baby-steps-the-gender-division-of-childcare-during-the-covid-19-pandemic>, erişim tarihi: 25.07.2024

Torres, M. (2020). İspanya Uzaktan Çalışma Raporu, <https://doi.org/10.30923/094-22-044-2>, erişim tarihi: 12.02.2025

U.S. Office Of Personnel Management. (2021). 2021 Guide To Telework And Remote Work İn The Federal Government, <https://www.opm.gov/telework/documents-for-telework/2021-guide-to-telework-and-remote-work.pdf>, erişim tarihi: 18.09.2024

Uşen, Ş. (2020). Covid-19 Salgını Döneminde “Zorunlu” Evden Çalışma: İş Ve Özel Yaşama Etkileri, <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=uzaktancalismason.pdf>, erişim tarihi: 28.03.2024

Waters-Lynch, J. (2020). 50 Years Of Bold Predictions About Remote Work:It Isn't All About Technology, <https://theconversation.com/50-years-of-bold-predictions-about-remote-work-it-isnt-all-about-technology-135034>, erişim tarihi: 12.05.2023

Yalçın, F.E. (2017). 12 Maddede Ortak Çalışma (Co-Working), <https://startup hukuku.com/12-maddede-ortak-calisma-co-working/>, erişim tarihi: 28.03.2024

Yargıtay 22. H.D. (2014). İş Sağlığı Ve Güvenliği, <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/Yargitay/22-Hukuk-Dairesi-E-2013-12665-K-2014-16967-T-12-06-2014>, erişim tarihi: 18.05.2024

Yargıtay 10. H.D. (2017). İş Sağlığı Ve Güvenliğinde Eğitim,

<https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.Vetisonline.Com/İctihat/Yargitay/10-Hukuk-Dairesi-E-2015-18374-K-2017-6745-T-12-10-2017>, erişim tarihi: 25.08.2024

Yargıtay 10. H.D. (2021). Fazla Çalışma, <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/10-hukuk-dairesi-e-2020-9838-k-2021-2962-t-9-3-2021>, erişim tarihi: 18.05.2024

Yargıtay 22. HD. (2017). İş Sağlığı Güvenliği Eğitimleri Hakkında, <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/22-Hukuk-Dairesi-E-2017-40712-K-2017-21420-T-11-10-2017>, erişim tarihi: 25.07.2024

Yargıtay 10. H.D. (2020). Sahte Sigortalılık, <https://kazanci.com.tr/gunluk/10hd-2018-1449.htm>, erişim tarihi: 18.05.2024

TEZLER

Aydınöz, G. (2014). İş hukukunda tele (uzaktan) çalışma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi.

Kutlu, M. (2024). İş Hukukunda Tele Çalışma, (Yayınlanmış Doktora Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi.

Pinhas, M.M. (2006). Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, F. (2009). Avrupa Birliği Ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi.

ÖZGEÇMİŞ			
Adı-Soyadı	Tuğba		Engin
Doğum Yeri ve Yılı			
Bildiği Yabancı	İngilizce		
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme		Kurum Adı
Lise	2001	2005	Ertuğrul Gazi (YDA) Lisesi
Lisans	2006	2010	Bursa Uludağ Üniversitesi
Yüksek Lisans	2010	2014	Bursa Uludağ Üniversitesi
Doktora	2018	2025	Bursa Uludağ Üniversitesi
Çalıştığı Kurum	Başlama - Ayrılma		Çalışılan Kurumun Adı
	2017	Devam Ediyor	Bursa Uludağ Üniversitesi
Üye Olduğu Bilimsel ve Meslekî Kuruluşlar			
Katıldığı Proje ve Toplantılar			
Yayınlar:	İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi AYTAÇ S., ENGİN T., İMANLI E. Journal of Yasar University , cilt.15, sa.60, ss.746-758, 2020 (Hakemli Dergi) □ 6331 Sayılı Kanunu ve Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları: Bursa Örneği ALPER Y., KILKIŞ İ., ENGİN T. Yönetim ve Çalışma İlişkileri , cilt.3, sa.1, ss.25-53, 2019 (Hakemli Dergi) □ 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde Küçük İşyerlerine Yönelik Maddi Desteğin Önemi ve Etkinliği ALPER Y., KILKIŞ İ., ENGİN T. BUSINESS AND ECONOMICS RESEARCH JOURNAL , cilt.6, sa.3, ss.69-86, 2015 (Hakemli Dergi)		

Diğer:	<i>İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi</i> AYTAÇ S. S., ENGİN T., İMANLI E. II. International Conference on Empirical Economics and Social Sciences (ICEESS' 19), Bandırma, Türkiye, 20 - 22 Haziran 2019, ss.334-335 <i>Kamu İşyerlerinde 6331 Sayılı Kanunla Getirilen Yükümlülüklerin Ertelenmesinin İSG Hizmetlerinin Sunumuna Etkisi: Bursa Örneği</i> ALPER Y., KILKIŞ İ., ENGİN T. 9. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, İstanbul, Türkiye, 6 - 09 Mayıs 2018, ss.120-121 <i>6331 Sayılı Kanunla KOBİ'lere Sağlanan Desteğin Etkinliği</i> ALPER Y., KILKIŞ İ., ENGİN T. 8. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, İstanbul, Türkiye, 8 - 11 Mayıs 2016, ss.396-404 <i>Yalnız ama Birlikte Çalışmak: CO-WORKING</i> KILKIŞ İ., YILDIZ BAĞDOĞAN S., ENGİN T. 23. Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Kongresi, Ordu, 30 Mayıs-1 Haziran 2024
İletişim (e-posta):	
Tarih: İmza: Adı-Soyadı:	