

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

**UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

Fethiye Nur AĞAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Haluk Hâdi SÜMER

Konya-2023

TEŞEKKÜR

Tez yazım sürecinde desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Haluk Hadi SÜMER'e çok teşekkür ederim. Tez savunmasında bulunan kıymetli jüri üyelerim Doç. Dr. Sami AKKURT ve Doç. Dr. Baki Oğuz MÜLAYİM'e ve sevgili aileme verdikleri desteklerinden dolayı saygılarımı sunar, teşekkür ederim.



T. C.



SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Fethiye Nur Açar
	Numarası	194233001016
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Hukuk
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☒
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer
	Tezin Adı	Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri

ÖZET

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Uzaktan çalışma, işçi işveren tarafından belirlenen çalışmaları evinde veya işyerinden ayrı bir yerde teknolojik iletişim aletleriyle yerine getirmesi için kurulan iş ilişkisidir. Teknolojinin ve iletişimin ilerlemesiyle günümüzde uzaktan çalışma hayatındaki işçilerin sayısı artmaktadır. Bu sayının artmasıyla birlikte çalışma hayatın doğrudan ya da dolaylı olarak birçok konuda etkilemektedir. Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverenin yerine getirmesi gereken birçok yükümlülüğü vardır. İşveren iş sağlığı ve güvenliği için gerekli olan bu tedbirlerin alınmasının yanında alınan tedbirlerin uygulanmasının denetlenmesi iş sağlığı ve güvenliği için büyük önem arz etmektedir. Uzaktan çalışanın alınan bu tedbirlere uymakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışmada işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri konulu bu tez çalışmasında ilk olarak uzaktan çalışma ile ilgili bilgilere yer verilere yer verilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde uzaktan çalışmada işverenin ve uzaktan çalışanın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerinin neler olduğunun belirlenmiştir. Belirlenen bu yükümlülükleri nasıl yerine getirmesi gerektiği ve bu süreçte uygulamada karşılaşılabilecek problemlerin neler olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise karşılaşılan problemlere mevzuatımızda düzenlenen kurallar, uluslararası sözleşmeler ve doktrin çerçevesinde alternatif çözüm yollarını incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Tele Çalışma, Esnek Çalışma, İş Sağlığı, İş Güvenliği.

T. C.



SELÇUK ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrenci-	Adı Soyadı	Fethiye Nur Ağar
	Numarası	194233001016
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Hukuk
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ■
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer
nin	Tezin İngilizce Adı	Occupational Health And Safety Obligations Of The Employer In Remote Working

ABSTRACT

OCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER IN REMOTE WORKING

Teleworking is a labour relationship established for the employee to perform the work determined by the employer at home or in a place separate from the workplace with technological communication devices. With the advancement of technology and communication, the number of workers in remote working life is increasing. With the increase in this number, it affects working life directly or indirectly in many issues. The employer has many obligations to fulfil in order to ensure occupational health and safety in remote working. In addition to taking these measures necessary for occupational health and safety, the supervision of the implementation of the measures taken is of great importance for occupational health and safety. The remote worker is obliged to comply with these measures.

In this thesis on the obligations of the employer regarding occupational health and safety in remote working, firstly, information about remote working will be given. In the second part of the study, it is determined what are the obligations of the employer and the remote worker regarding occupational health and safety in remote working. It has been determined how these obligations should be fulfilled and what are the problems to be encountered in practice in this process. In the last part of the study, alternative solutions to the problems encountered are examined within the framework of the rules regulated in our legislation, international conventions and doctrine.

Keywords: Telework, Remote Work, Flexible Working, Occupational Health, Occupational Safety

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	i
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMA

§ 1. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI VE EVDE ÇALIŞMADAN FARK

I.UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI.....	4
II.UZAKTAN ÇALIŞMA VE EVDE ÇALIŞMA KARŞILAŞTIRMASI.....	5

§ 2. UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ HUKUKU KAYNAKLARINDA

DÜZENLENMESİ.....

I.ULUSAL HUKUK KAYNAKLARDA DÜZENLENMESİ	7
A.UZAKTAN ÇALIŞMANIN KANUNLARDA DÜZENLENMESİ	7
B.UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ SÖZLEŞMELERİNDE VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE DÜZENLENMESİ.....	9

II.ULUSALARARASI HUKUK KAYNAKLARINDA DÜZENLENMESİ	12
---	----

§ 3. UZAKTAN ÇALIŞMANIN FAYDA VE SAKINCALARI

I.UZAKTAN ÇALIŞMANIN ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN FAYDALARI

VE SAKINCALARI

A.ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN FAYDALARI

B.ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN SAKINCALARI

II.UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞVERENLER BAKIMINDAN FAYDA VE

SAKINCALARI

A.İŞVERENLER BAKIMINDAN FAYDALARI

B.İŞVERENLER BAKIMINDAN SAKINCALARI

§ 4. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ VE

UNSURLARI.....

I.UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ.....	18
II.UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI	20
A.ORGANİZASYON UNSURU.....	21
B.MESAFE UNSURU	24
C.TEKNOLOJİ UNSURU	26
§ 5. UZAKTAN ÇALIŞMADA TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	27
I.UZAKTAN ÇALIŞANIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	27
A.İŞ GÖRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	27
B.DİKKAT VE ÖZEN BORCU	30
C.DÜRÜSTLÜK VE SADAKAT BORCU.....	31
D.REKABET YASAĞI	33
E.SIR SAKLAMA BORCU	34
II.İŞVERENİN BORÇLARI.....	35
A.ÜCRET ÖDEME BORCU.....	35
B.İŞÇİYE MALZEME VE İŞ SAĞLAMA BORCU	37
C.ÇALIŞANINI GÖZETME BORCU	38
D.ÜRÜNÜ KABUL ETME BORCU	39
E.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA BORCU.....	40

İKİNCİ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

§ 6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

I.İŞ SAĞLIĞI KAVRAMI.....	43
II.İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI	44
III.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	45
IV.İŞYERİ KAVRAMI	47
V.İŞVEREN VE ÇALIŞAN KAVRAMI	49
§ 7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI VE ÖNEMİ	50
§ 8. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI VE GELİŞİMİ	52
I.GENEL OLARAK.....	52
II.ULUSLARARASI KAYNAKLAR	53

III.ULUSAL KAYNAKLAR.....	55
§ 9. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	56
I.İŞ KAZASI	56
A.GENEL OLARAK	56
B.UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ KAZASI.....	60
II.MESLEK HASTALIĞI.....	61
A.GENEL OLARAK	61
B.UZAKTAN ÇALIŞMADA MESLEK HASTALIĞI.....	64
§ 10. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN	
YÜKÜMLÜLÜKLERİ	
I.GENEL OLARAK.....	65
II.HER TÜRLÜ TEDBİRİN ALINMASI VE DENETLENMESİ.....	67
III.EĞİTİM VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	69
IV.ÇALIŞANLARI BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	71
V.ÇALIŞANLARIN GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE KATILIMLARININ	
SAĞLANMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	72
VI.ÇALIŞANLARIN SAĞLIK GÖZETİMİNE TABİ TUTULMASI	
YÜKÜMLÜLÜĞÜ	74
VII.RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	75
VIII.İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINI BİLDİRME	76
YÜKÜMLÜLÜĞÜ	76
IX.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELİ GÖREVLENDİRME	
YÜKÜMLÜLÜĞÜ	78
§ 11. İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN	
YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	80
I.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE UYMA	
YÜKÜMLÜLÜĞÜ	81
II.KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN DOĞRU KULLANIMI	82
III.TEHLİKEYİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	83
IV.İŞBİRLİĞİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ	84

SONUÇ	85
KAYNAKÇA.....	90



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
B.	: Basım
b.	: bent
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
CD	: Ceza Dairesi
CMK	: 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu
ÇSGB.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
dn.	: dipnot
E.	: Esas
E. T.	: Erişim Tarihi
f.	: fıkra
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanun
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü.
GHY	: İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İliş- kin Yönetmelik

İSGHY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGKY	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İşK.	: 4857 sayılı İş Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuku Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
Legal İHSGHD	: Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
MÜHFD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
m.	: madde
N.	: Paragraf Numarası
RG	: Resmî Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TCK	: 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu
Teb.	: Tebliğ
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
vb.	: ve benzeri
vd.	: Ve devamı.

WHO : Dünya Sağlık Örgütü
Y :Yargıtay
YHGK. :Yargıtay Hukuk Genel Kurulu



GİRİŞ

Ülkemizde çalışma hayatı, sanayi devrimi, bilimsel ve teknolojik gelişmelerle birlikte farklı boyutlar kazanmıştır. Tarım ve köy hayatının ön planda olduğu sanayi devrimi öncesi dönemde, insanlar fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kendi gereksinimleri kadar mal ve hizmet üretmişlerdir. Sanayi devriminden sonra fiziksel çalışmanın yerini zihinsel çalışma alırken, tarım sektöründen sanayi sektörüne; sanayi sektöründen hizmet sektörüne; teknolojik gelişmelerle hizmet sektöründen bilgi sektörüne geçiş dönemi başlamıştır. Bilgi ve teknoloji sektörlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte, dünya küçük bir işyeri haline gelmiş, kurumlarda değişimler yaşanmış ve uzaktan çalışma ile evden çalışma gibi birçok alternatif çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Uzaktan çalışmanın dünyada çok eski zamanlardan beri uygulandığını, günümüzde iş hayatının gerekleri nedeniyle öneminin daha çok arttığını söylemek mümkündür.

2010 senesinde Avrupa ülkelerinde yapılmış olan bir araştırmada uzaktan çalışmanın toplam çalışmaya oranına göre yapılan sıralamada Finlandiya ilk sırada, Türkiye ise son sıralarda yer almıştır¹. Teknolojinin ve iletişimin ilerlemesi ve pandemi süreci ile birlikte bu oranlar hızla artarak uzaktan çalışma yaygınlaşmıştır.

2020 senesi, Dünya Sağlık Örgütü tüm dünya kapsamında covid19'u küresel salgın olarak ilan etmiş salgın sebebiyle önlemler almaya başlamıştır. Salgından etkilenen insanların tespit edilmesi, diğer insanlara bulaşmaması için tecrit edilmesi ve toplu olarak sokağa çıkma yasaklarının gelmesi hallerinde insanların tamamının evde kalması sağlanmıştır. Alınan önlemler neticesinde işyerleri kapanmış, üretim ve ça-

¹ Veriler için bkz. **Eurofound**, Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012, s.95. **Aydınöz**, Gonca: İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 2014 Yayımlanmamış Doktora Tezi, s.1-5.

lişma hayatı durma noktasına gelmiştir. Çalışma hayatının devamlılığın sağlanması adına uzaktan çalışma daha büyük önem kazanmıştır².

Uzaktan çalışma faaliyetini daha önceleri gerçekleştiren kurumlar bu duruma yabancı olmayıp kolayca adaptasyon sağlamışlarken; uzaktan çalışma faaliyetini gerçekleştirmeyen kurumlar ise altyapılarını oluşturarak uzaktan çalışma şeklini kullanmaya başlamışlardır³.

Uzaktan çalışmada, yolda geçen sürenin en aza düzeyde olması veya ev ortamında çalışmada olduğu gibi yolda zaman harcanmaması çalışanların daha yüksek motivasyonla güne başlamasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda ofiste dikkat dağıtıcı durumlara maruz kalmaması, yaptıkları işe daha iyi odaklanabilmeleri, iş-aile yaşamı dengesinin daha iyi kurulması, çalışanlara yönelik daha esnek bir çalışma programı ve işverenin ortamından uzakta, daha serbest bir ortam oluşturarak farklı bir ortamda çalışma fırsatı vermesi gibi uzaktan çalışanlar için avantajları bulunmaktadır. Ancak işçinin yalnızlaşması, iş-aile hayatının dengesini kuramaması, ücretlerin düşürülmesi veya mesai ücretinin verilmemesi, iş güvenliğinin sağlanmaması gibi riskler de mevcut olabilir. Uzaktan çalışma olağanüstü koşullarında işin ve üretimin devamlılığının sağlanması yönünden de hem işveren hem de devlet açısından büyük önem arz etmektedir⁴.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin tedbirleri almakla, işçinin ise alınan tedbirlere uymakla yükümlü olması kuralı uzaktan çalışmada daha da önemlidir. Uzaktan çalışmada işçi daha korunaksız bir durumdadır. Uzaktan çalışma kapsamında işveren, işin yapıldığı yeri, mevzuata ve sözleşmelerde belirlenen kurallara uygun şartları da sağlamakla yükümlüdür.

² **Gök Metin**, Zehra / **Yıldız**, Ali Naci: İş Sağlığı Ve Güvenliği Boyutu İle Uzaktan Çalışma, 1.Baskı, Ankra, 2021 s.73.

³ COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu s. 1 vd.

⁴ **Şakar**, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2022, s.86-87; Tan, Gizem, Atipik Sözleşmelerden

Evde Çalışma ve Tele çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek

Lisans Tezi, Ankara, 2007, s.8.

Tez çalışmasının birinci bölümünde uzaktan çalışma hakkında genel bilgilere yer verilecektir. Çalışmanın ikinci bölümünde işverenin uzaktan çalışmadaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerinin neler olduğundan bahsedilecek bunlarla ilgili problemler tespit edilerek çözüm yolları açıklanacaktır. Çalışmada işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi veya yükümlülükler aykırı davranışlarda bulunması durumunda özel ve kamu hukukundan doğacak yaptırımların konu itibari ile müstakil bir tezin konusunu oluşturacak nitelikte ayrıntılı bir konu olması sebebiyle çalışmamızda yer verilmemiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMA

§ 1. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI VE EVDE ÇALIŞMADAN FARKI

I. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte uzaktan çalışma çokça tercih edilir hale gelmiştir. Uzaktan çalışma, 4857 Sayılı İş Kanunu⁵ içerisinde uygulama alanı açıklanmış ve hüküm altına alınmıştır. Ancak bu hüküm ile uzaktan çalışanın tüm sorunlarına çözüm bulunamamıştır⁶. Bu yüzden bu alanda yeterli araştırmalar yapıp karşılaşılabilecek problemlere çözüm üretmek gerekmektedir.

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı olarak kurulan iş ilişkisidir⁷. Bu ilişkinin kurulabilmesi adına, işçi ve işverenin yapmış olduğu sözleşme “*uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi*” olarak kabul edilmektedir⁸.

Uzaktan çalışmanın işçiler ve işverenler için olumlu ve olumsuz özellikleri bulunmaktadır. İşveren ve işçiler bu özellikleri ve işin gereklerini dikkate alarak uzaktan çalışmaya karar vermektedir. Uzaktan çalışma yazılı bir sözleşme ile olmaktadır⁹. İşveren ve işçi bu konuda anlaşarak uzaktan çalışma sözleşmesi yapabilmektedirler.

Uzaktan çalışma ve klasik işyerinde çalışmanın temelde bazı noktalarda birbirinden ayrılan özellikleri bulunmaktadır. Bu sebeple uzaktan çalışan işçinin bazı özelliklere sahip olması beklenir. Uzaktan çalışma birçok özelliği neticesiyle çalışan-

⁵ 4857 sayılı İş Kanunu *Resmî Gazete Tarihi: 10.06.2003 Resmî Gazete Sayısı: 25134* [https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5\(ET:04.01.2023\)](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5(ET:04.01.2023))

⁶ **Dulay**, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, 1. Baskı, Ankara, 2016. (Dulay, Evde Çalışma)

⁷ **Tan**, s.38.

⁸ **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara, 2019, s.61. (Sümer, İş Hukuku Uygulamaları)

⁹ **Gök Metin/ Yıldız**, s.22.

lara kolaylık sağlamaktadır. Özellikle kadınların, engellilerin, çocuklu bireylerin çalışma hayatına kazandırılabilir. Özellikle kadınların, engellilerin, çocuklu bireylerin çalışma hayatına kazandırılabilir.

Uzaktan çalışmada iş görme borcunun ana işyeri dışında, işverenin doğrudan denetim ve gözetimi olmaksızın ifa ediliyor olması sebebiyle, uzaktan çalışan işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerinin nasıl alınacağı gündeme geliyor. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup buna ilişkin; mesleki risklerin önlenmesi, eğitimlerin ve bilgilerin verilmesi, işle ilgili organizasyonların yapılması, iş için gerekli araç ve gereçlerin temin edilmesi, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen koşullara uyarlanması gibi çeşitli çalışmaları yapmakla yükümlüdür¹⁰.

II. UZAKTAN ÇALIŞMA VE EVDE ÇALIŞMA KARŞILAŞTIRMASI

Uzaktan çalışma ve evde çalışma sözleşmesi işin mahiyeti bakımından evde veya işyerinden uzakta bir yerde yapılmaya uygun nitelikte olması gerekmektedir. Bu bakımdan evde veya uzaktan çalışmaya uygun olmayan tehlikeli işler, uygun şartlar altında işverenin sıkı denetimi altında yürütülmesi gerekmektedir¹¹.

Uzaktan ve evde çalışma sözleşmelerinin temel unsurlarından, mesafe unsuru bakımından benzerlik göstermektedir. Sözleşmede yapılması için anlaşılan iş, çalışanın evinde veya başka bir yerde yerine getirilmesi şartı bulunmaktadır¹². Bu yönden hem uzaktan çalışma sözleşmelerinde hem de evde çalışma sözleşmelerinde iş mesafe bakımından işyerinden uzakta yürütüldüğü görülmektedir¹³. Uzaktan ve evde ça-

¹⁰ **Sümer**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 26. Baskı, Ankara, 2022, s.46-48. (Sümer, İş Hukuku)

¹¹ **Özdemir** Burhan, “Ev Çalışması”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, ss:127-150,s.144;

Gülver, Enver; Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, Prof. Dr.

Berin Ergin’e Armağan, İÜHFM., C.72, 2014, s.104; **Akkaya**, Merve; Ev Hizmeti Kavramı ve Ev Hizmet

lerinde Çalışanların Sigortalılığı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018, s.31.

¹² Ulusoy, Muharrem Emre; Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel

Hukuk Bilim Dalı Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya, 2022,

s.43-45

¹³ **Özdemir**, s.144

lışma sözleşmelerinde işin işyerinden uzakta yerine getirilmesinin önemli bir sonucu olarak işverenin denetim hakkını kullanması da zorlaşmış bulunmaktadır. Işveren şartlar gereği, işin yürütüldüğü yerde çalışanları aktif olarak istediği zaman kontrol etmesi mümkün değildir. Bu bakımdan işverenler için denetim hakkını nasıl kullanabileceği sözleşme ile dzenlenebilmektedir¹⁴.

Uzaktan ve evde çalışma sözleşmelerinde işin görüldüğü yer mesafe bakımından benzerlik gösteriyor olsa da işin görüldüğü yer bakımından farklılıklar bulunmaktadır. Evde alışma sözleşmelerinde iş sadece çalışanın evinde yrtlebiliyor-ken uzaktan çalışma sözleşmelerinde işin çalışanın evinde yürütülebileceği gibi ev içerisinde çalışmanın yürütülmesi zorunlu bir unsur değildir. Uzaktan alışma sözleşmelerinde işin evin dışarısında telekomünikasyon aletlerin bulunduğu herhangi bir yerde yürütülmesi mmkndr¹⁵.

Uzaktan alışma sözleşmelerinin temel unsurlarından biri teknoloji unsuru evde çalışma sözleşmelerinde bulunmamaktadır. Uzaktan alışma sözleşmelerinde iş görme edimi genellikle iletişim araçları ile yürütülürken evde çalışma sözleşmelerinde işin yürütülmesi için iletişim araçlarına ihtiyaç duyulmamaktadır. Ülkemizde evde çalışma sözleşmeleri ile paketleme, kutulama, tekstil işlemleri gibi alanlarda çalışılmakta olup iletişim araçları çoğu zaman kullanılmamaktadır¹⁶. Bu durumun bir sonucu olarak evde çalışma sözleşmesinde işçi daha serbest bir çalışma sürdürür ve sonuç odaklı çalışırken uzaktan çalışma sözleşmesiyle teknoloji ve iletişim araçları sayesinde iş edimini yerine getirirken işverene daha çok baęlıdır¹⁷.

Evde çalışmanın konusunu oluşturan çalışmalar sırf iletişim araçlarının kullanılması sebebi ile uzaktan çalışma niteliği kazanmaz. rnek vermek gerekirse evde eviri işi yapılırken bilgisayarın kullanılması ve çalışmalarını işverene e-posta yolu

¹⁴ nc, Tuncer: Uzaktan alışma, Ankara, 1.Baskı, 2023, s39-40.

¹⁵ Emirmahmutğlu, Melike, Esneklik Açısından Evde alışma İlişkileri, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 87-88.

¹⁶ Emirmahmutğlu, s.87-88.

¹⁷ Aydınöz, s.22.

ile göndermesi sebebi ile uzaktan çalışma niteliği kazanmaz¹⁸. Burada işlemler iletişim araçları sayesinde değil, bu araçlar yardımı ile yapılmaktadır¹⁹. Mali danışmanlık, avukatlık gibi iletişim araçları yardımıyla yapılan işlerde çalışma odasında yapılması halinde evde çalışma olarak adlandırılmaktadır²⁰. Bu hallede işin bir kısmının işyerinde yürütülmesi halinde evde çalışma sözleşmesi hükümlerinin kısmen uygulanması gündeme gelebilir²¹. Fakat öğretide iş kısmen de olsa işyerinde yürütülmesi halinde evde çalışma sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaması gerektiği savunulmaktadır²²

Uzaktan çalışma modellerinin tarihsel gelişimine bakıldığında evde çalışma, sanayi devriminden daha eskiye dayanan çalışma şekillerindendir. Ağırlıklı olarak el sanatları alanında yapılan evde çalışma günümüzde mühendislerin mimarların bilgisayar yazılımcıları gibi meslek grupların da görülmekte olup uzaktan çalışma ve evde çalışmayı birbirine yaklaştırmıştır²³. Uzaktan çalışma sözleşmeleri bilim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte daha çok gelişen çalışma şekillerinden olmuştur²⁴.

§ 2. UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ HUKUKU KAYNAKLARINDA DÜZENLENMESİ

I. ULUSAL HUKUK KAYNAKLARDA DÜZENLENMESİ

A. UZAKTAN ÇALIŞMANIN KANUNLARDA DÜZENLENMESİ

Türk hukukunun ulusal kaynaklarında uzaktan çalışma 2016 yılında yapılan değişiklik ile düzenlenmiştir. Bu düzenleme öncesinde ortaya çıkan sorunlara 6098 sayılı Türk Borçlar Kanun'u²⁵ Evde Hizmet Sözleşmesi genel başlığı altında yapılan

¹⁸ **Civan**, Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.11, S.26, 2010, s. 525-573; s.537.

¹⁹ **Emirmahmutoğlu**, s. 87-88.

²⁰ **Özdemir**, s.144-145.

²¹ **Günay**, Arkın, Türk iş Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma İstanbul,2018, s.127-128

²² **Alp**, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 1, İstanbul, 2011, s.814.

²³ **Şakar**, s.86-87, **Emirmahmutoğlu**, s.87-88.

²⁴ **Emirmahmutoğlu**, s. 87-88; **Kandemir**, Murat, Tele Çalışma, İstanbul, 2011, s.74.

²⁵ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu *Resmî Gazete Tarihi: 04.02.2011 Resmî Gazete Sayısı: 27836*

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
(ET:04.01.23)

düzenlemeler ile çözüm aranmıştır. Bilim teknoloji ve iletişimin gelişmesi ile birlikte uzaktan çalışma hayatının büyümesine ve gelişmesine katkı sağlamıştır. Ortaya çıkan gelişmeler sonucunda çalışanlar ve işverenler arasında yeni sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu sorunların çözüme kavuşabilmesi adına yeni düzenlemelere ihtiyaç olmuştur.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hizmet sözleşmesi içerisinde evde çalışma ile ilgili düzenlemelerde bulunulmuştur. Bu düzenlemeler gereği kanunun 461. maddesinde evde çalışmaya ilişkin; *“Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.”* şeklinde düzenlenmiştir. Gelişen şartlara uyum sağlanmak üzere yeni düzenlemeler yapılmıştır.

2016 yılında yapılan düzenleme ile 4857 sayılı İş Kanun’un 14/4 maddesinde uzaktan çalışma kavramı *“işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir hizmet ya da mal üretmek amacıyla iş görme edimini teknolojik iletişim araçları ile evinde ya da işyeri dışında bir büroda yerine getirmesi”* olarak tanımlanmıştır. Uzaktan çalışma sözleşmesi yazılı olarak düzenlenmek zorundadır²⁶. Yapılması gereken işin yalnızca işyeri dışında yapılacak bir yer olması gerekmez, işyerinde yapılabilecek nitelikteki bir iş de işyeri dışında teknolojik aletlerle yapılabilmesi de mümkündür²⁷.

İş Kanun’unda bulunan düzenleme özel kanun hükmü olması ve sonraki tarihli olması sebebi ile Türk Borçlar Kanun’una göre öncelikli olarak uygulanacaktır. Bununla birlikte eksik olan hükümler de İş Kanun’un sadece 14. maddesi değil, kanunda uygulanabilir olan yıllık izin, hafta tatili, kıdem ve ihbar tazminatı, iş sağlığı ve güvenliği gibi diğer hükümler de uygulanması mümkün olduğu sürece uygulanacaktır²⁸.

²⁶ Aydınöz, s.30-32.

²⁷ Aydınöz, s.71-74.

²⁸ Aydınöz, s.71-74

B. UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ SÖZLEŞMELERİNDE VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE DÜZENLENMESİ

İş hukukunun kaynaklarından bir tanesi olan iş sözleşmesi bireysel iş ilişkisinin temelini oluşturmaktadır. İşçi ve işverenin iş sözleşmesini kurulmasıyla, taraflar kendilerini bağlayan sübjektif hukuk kuralları oluşturmuş olur²⁹. Türk iş hukukunda iş sözleşmesi, hizmet sözleşmesi, iş akdi, hizmet mukavelesi, iş kontratları gibi kavramlar esasında aynı anlama gelmektedir. İş sözleşmesi her şeyden önce bir hukuki işlemdir³⁰.

4857 sayılı İş Kanun'un 8 maddesinde iş sözleşmesi “ *İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*”. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sözleşme ile kurulur. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Kanunun 14. maddesinde yapılan düzenleme ile uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı olarak kurulmasını öngörmüştür. İş sözleşmesinin kurulması için tarafların karşılıklı irade beyanlarının birbirine uygun olmalıdır³¹.

²⁹ **Sümer**, s.37; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 22. Basım, İstanbul, 2022, s.58; **Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri, 35. Baskı, İstanbul, 2022, s.32; **Dulay**, s.33-34.

³⁰ **Süzek**, s.257;

³¹ **Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 26. Baskı, Ankara, 2021, s. (Eren, Genel)

Uzaktan çalışmaya ilişkin özel hükümler, genellikle toplu iş sözleşmelerinde bazı durumlarda ise bireysel iş sözleşmelerinde düzenlenebilmektedir. Bu durumun doğal sonucu olarak iş kanunu ve toplu iş sözleşmesinin bir arada uygulandığı haller ortaya çıkmaktadır³². Hukukumuzda mutlak emredici ve nispi emredici hükümlere karşı farklı uygulamalar mevcuttur. Mutlak emredici hükümler işçi lehine olsa dahi iş sözleşmelerinde ya da toplu iş sözleşmelerinde düzenleme yapılamaz. Nispi emredici düzenlemeler de ise iş sözleşmelerinde ya da toplu iş sözleşmelerinde uzaktan çalışan lehine düzenlemeler yapılabilir³³.

Uzaktan çalışmada ortaya çıkan sorunların kanunla ya da toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmelerin yetersiz olduğu veya hiçbir düzenlemenin olmadığı durumlarda bireysel iş sözleşmesi uygulama alanı bulacaktır. Bireysel iş sözleşmesi kanuna ya da toplu iş sözleşmesine aykırı düzenlemeler yapılamaz. İş sözleşmesindeki aykırı hükümler mevcut olması halinde, işçi lehine olan düzenlemeler esas alınacaktır. Fransız Temyiz Mahkemesinin 5/2013 yılında 12-15.571 sayılı kararında; kanun ile toplu iş sözleşmesi arasında aynı konudan kaynaklanan problemlerin çözümü için öngörülen hükümlerin farklı olması halinde, işçi lehine olan hükümler uygulanacağına hükmetmiştir³⁴.

Uzaktan çalışmanın niteliğinin farklı ve çeşitlerinin çok olması konuya ilişkin düzenlemelerin yapılmasını zorlaştırmıştır. Bu sebeple kanunda ve toplu iş sözleşmelerin de bazı konuların açıklanması için iş sözleşmesine atıfta bulunulmuştur. Uzaktan çalışmada yazılı sözleşme zorunluluğu ve sözleşmenin içeriğinin yazılı olarak işçiye bildirilmesi yükümlülüğü incelenmesi önem kazanmıştır.

1. Yazılı Sözleşme Zorunluluğu

İş sözleşmesi kural olarak şekil şartı bulunmamasına rağmen İş Kanun'unda uzaktan çalışma, evde çalışma ve çağrı üzerine çalışma gibi bazı sözleşmeler için

³² Aydınöz, s.26.

³³ Sümer, İş Hukuku, s.13; Aydınöz, s.27.

³⁴ Karar için bkz. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 mai 2013, 12-15.571, Inédit - Légifrance (legifrance.gouv.fr) (ET:04.06.2023) Aydınöz, s.27.

yazılı şekil şartı konulmuştur³⁵. Uzaktan çalışmada yazılı şekil şartının zorunlu tutulması, işçinin yapmış olduğu işi görmezden gelinmesinin önüne geçmek ve işçinin kayıt dışı olarak çalışmasını engellemek için tedbir almaktır³⁶.

Yazılı sözleşme ile işverenin, iş sağlığı ve güvenliği sağlanma yükümlülüğü, iş süresinin belirlenmesi, masrafların karşılanması, eşit davranma gibi yükümlülüklerin yerine getirilmesi açısından önem arz etmektedir³⁷. Uzaktan çalışma modellerinde çalışanların çalışma koşulları, hakları ve yükümlülükleri bakımından bilgilendirilmesi daha fazla önemlidir. Bu bilgilendirme ile çalışmadaki şartların tam olarak belirlenerek şeffaflık kazandıracaktır³⁸.

Uzaktan çalışma sözleşmelerine her ne kadar yazılı sözleşme yapma şartı getirilmiş olsa da işveren veya çalışan iş sözleşmesini yapmaktan kaçınması durumunda, çalışanın veya işverenin mağdur olmaması için genel iş sözleşmesi kurallarına gidilmelidir. Bu durumlarda çalışmanın tespit edilmesi halinde çalışan iş sözleşmesi hükümlerine göre haklarını elde edebilecek ve borçlarını yerine getirmesi gerekecektir³⁹.

2. Sözleşmenin Zorunlu İçeriği ve Çalışma Koşullarının Yazılı Olarak Bildirilmesi

İş Kanun'unda uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğu ile birlikte, çalışmanın gerekleri hakkında bazı önemli konuların sözleşmede düzenlenmiş olması zorunlu tutulmuştur. Bu zorunluluk sözleşmenin yazılı yapılması ile amaçlanan yararlar paralel olarak uygulamada yaşanan sorunlara çözüm getirmeyi amaçlamaktadır⁴⁰. Bunun sonucunda sözleşmede güçsüz olan taraf çalışanı

³⁵ Sümer, İş Hukuku, s.46-47.

³⁶ Aydınöz, s.30-32.

³⁷ Sümer İş Hukuku, s.47.

³⁸ Kandemir, s.96.

³⁹ Öncü, s.56.

⁴⁰ Emirmahmutoğlu, s.41-42.

korumakla birlikte sadece sözleşmenin kuruluşu için önem arz etmeyip, aynı zamanda iş sözleşmesinin türü ve şartlarının neler olacağı için de önemlidir⁴¹

Uzaktan çalışmada işçiler, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, işçinin yürütmekte olduğu işle ilgili iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda işçiyi bilgilendirmek ve sağladığı teknik donanım, malzeme ve ham madde ile ilgili gerekli önlemleri almakla yükümlüdür⁴².

Uzaktan çalışmada bölünemeyen haklar, çalışılan gün ve saate ilişkin kayıtlar, yıllık ücretli izin, bildirim sürelerinin belirlenmesi ve kıdem tazminatına hak kazanmaya esas süre, hafta tatili ve ücretine hak kazanma ile benzeri konulara ilişkin hususlar, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle düzenlenmektedir.

II. ULUSALARARASI HUKUK KAYNAKLARINDA DÜZENLENMESİ

Uzaktan çalışma ABD ve Avrupa ülkelerinde telework olarak bilinen hukukumuza uzaktan çalışma olarak geçmiş kendi içerisinde evde çalışma ve tele çalışma olarak ayrı kollara ayrılmıştır.

Uzaktan çalışma Avrupa Çerçeve Antlaşması⁴³ uzaktan (tele) çalışma ile ilgili kuralları düzenlemiş ve AB ülkelerinin uzaktan çalışma ile ilgili düzenlemelerinin temelini oluşturmaktadır⁴⁴. Avrupa Çerçeve Antlaşması ile “bir iş ilişkisi veya iş sözleşmesi çerçevesinde işverene ait işyerinde de gerçekleştirilmesi mümkün olan bir işin, bilgi teknolojileri kullanılarak ve düzenli biçimde işverene ait işyeri dışında yerine getirdiği iş organizasyonu” tanımı yapılmıştır⁴⁵.

⁴¹ **Günay**, s.253.

⁴² **Sümer İş Hukuku**, s.47; **Günay**, s.253.

⁴³ https://www.ab.gov.tr/files/ipaii_cerceve_anlasma_tr.pdf (ET:04.05.2023)

⁴⁴ **Gök Metin/ Yıldız**, s.14-15; **Dulay**, Evde Çalışma, s.15.

⁴⁵ **Gök Metin/ Yıldız**, s.17.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Konferansı 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiyesinde⁴⁶ evde çalışma sözleşmesine ilişkin düzenlenmeler yapılmıştır. Bu düzenlemelere göre evde çalışma; “Evde çalışma, evde çalışan olarak nitelendirilecek bir kişi tarafından, işverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi belirlediği diğer yerlerde; ücret karşılığında; işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetin üretilmesi işidir” şeklinde tanımlanmıştır⁴⁷.

Uluslararası sözleşme ile uzaktan çalışmanın tanımlaması yapılmış, klasik işyerinde çalışanlar ile farklılık arz etmeden çalışmanın şartlarına uygun şekilde düzenlemeler yapılmıştır. Bu uluslararası çalışmalar hem evde çalışmayı hem de uzaktan çalışma alanında temel ilkeler bakımından düzenlemeler yapılması sebebiyle uluslararası alanda önemli yer tutmaktadır⁴⁸.

Birleşmiş Milletler⁴⁹ (BM) çalışma hayatı ile ilgili konuları Uluslararası Çalışma Örgütü’ne bırakmış olup çok temel konularda düzenleme yapmıştır. Örnek vermek gerekirse Birleşmiş Milletler tarafından 1976 senesinde yürürlüğe giren, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesinde⁵⁰ ile işçilerin temel çalışma haklarını koruma altına alınmıştır. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi m. 22- 25 arasında çalışma şartlarına ilişkin haklar düzenlenmiştir⁵¹.

⁴⁶ [International Labour Organization \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/iloorg) (ET:04.05.2023) Kurulduğu günden bugün bugüne kadar uygulanabilir ve hukuken bağlayıcı 189 sözleşme ve 205 tavsiye kararı ile uluslararası çalışma standartlarını oluşturmaktadır. Türkiye bu sözleşme ve tavsiye kararlarının bir kısmını onaylamış ve çalışma mevzuatını ve uygulamalarını ILO normlarına uygun şekilde düzenlemiştir. Türkiye’nin kabul ettiği sözleşmeler için bkz. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang-tr/index.htm> (ET:04.05.2023)

⁴⁷ **Gök Metin/ Yıldız**, s.14-15; **Sayın**, Ali Kemal, "ILO Normlarının ve Örgütünün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, 2013, C.1, S.1, s.17; **Dulay**, Evde Çalışma, s.14.

⁴⁸ **Aydınöz**, s.7.

⁴⁹ <https://www.un.org/en/> (ET:04.05.2023)

⁵⁰ https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage (ET:04.05.2023)

⁵¹ **Öncü**, s.32-33.

§ 3. UZAKTAN ÇALIŞMANIN FAYDA VE SAKINCALARI

I. UZAKTAN ÇALIŞMANIN ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN FAYDALARI VE SAKINCALARI

A. ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN FAYDALARI

Kural olarak iş sözleşmelerinde çalışma süreleri her çalışan için aynıdır ve kişiden kişiye değişmez. Uzaktan çalışma ile birlikte çalışanlar çalışma saatlerini kendilerini en iyi hissettikleri zaman diliminde iş görme edimini yerine getirebilir.⁵² Bu şekilde çalışan daha yüksek motivasyon ile çalışır, yapılan işin verimi de motivasyon ile doğru orantılı olarak artmaktadır. Örneğin hasta olduğunda bir süre dinlenerek işini yapmaya devam eder hem verimliliği artar hem de çalışmak çalışan için işkence olmaktan çıkar.

Uzaktan çalışan için bir diğer artı ise işçinin şahsi işlerini, sabit zamanlı çalışan işçilere göre daha kolaylıkla yapabilmesidir. Bu şekilde özel hayatına müdahaleyi en alt seviyeye çekebilecektir⁵³. Örnek vermek gerekirse, doktor randevusu, gitmesi gereken toplantısı olması durumunda uzaktan çalışan işçi rahatlıkla ara vererek işlerini halledebilirken sabit çalışan işçi ise işverenin ya da vekilinin iradesine kalmıştır. Çalışma saatleri içerisinde izin vermemeleri olasıdır.

Uzaktan çalışmada çalışan iş için ayrılan süresini en iyi şekilde kullanır. Uzaktan çalışan verimli zamanlarını çalışmak için seçer ve işi daha erken bitirebilir. Fakat uzaktan çalışma uygulanmayan yerlerde işçilere dayatılan çalışma saatleri vardır. İşçi işini erken bitirse bile çalışma saatini doldurmayı bekler⁵⁴. Bu durumda işçinin zaman ve motivasyon kaybı artmaktadır.

Uzaktan çalışan işçi, Türk Borçlar Kanun'da düzenlenmiş olan evde hizmet sözleşmesinde olduğu gibi işi kendi evinde görüyorsa, özellikle trafik yoğunluğu olan yerlerde trafikte geçen zamanın azalacak ya da tamamen kalkarak bu zamanı

⁵² Gök Yıldız/Naci, s.79.

⁵³ Gök Metin/ Yıldız, s.79.

⁵⁴ Emirmahmutoğlu, s.15; Tan, s.5-6.

işçi dilediği gibi kullanacaktır. İşçinin sabahları işe yetişme stresi olamayacaktır. Yol, yemek, giyim masraflarına da bütçe ayırmak zorunda olmayacaktır⁵⁵.

B. ÇALIŞANLAR BAKIMINDAN SAKINCALARI

Uzaktan çalışmanın faydalı yönleri olduğu kadar zararlı yönleri de bulunmaktadır. Uzaktan çalışma dünyada ve ülkemizde son dönemde ağırlıklı olarak kullanılmaya başlanmış olup mevzuatımızda da yeni yeni gelişmeler sağlamaktadır. Hukukumuzda uzaktan çalışmaya ilişkin ayrıntılı düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu sebeple uzaktan çalışan bazı durumlarda çözümü mevzuatta düzenlenmemiş olumsuzluklarla karşılaşmaktadır⁵⁶.

Uzaktan çalışan işçi sigorta ve sosyal yardımlardan eksiksiz olarak yaralanamayabilir. İşveren kendi menfaatleri doğrultusunda uzaktan çalışanın Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) işe girişini bildirmeyip işçiye ayrılan giderleri azaltmayı amaçlamaktadır⁵⁷. Bununla birlikte işveren uzaktan çalışan işçisi ile yazılı bir sözleşme yapmayarak görev tanımı belirtmemektedir. İşveren maaliyeti azaltmak için işle ilgili olmayan edimlerin yapılmasını isteyebilir bunun sonucunda ödemesi gereken fazla çalışma ücretini vermeyebilir⁵⁸. İşveren fazladan verilen ve görevi olmayan işlerin yapılmasının yanında bu işler için yüksek performans bekleyebilmektedir. Bu durum işçiyi hem fiziki olarak yormakta hem de yoğun stres altına sokmaktadır.

Uzaktan çalışmada iş süresinin esnek kullanılmasını işçiyi işveren karşısında korumasız hale getirebilir ve işçilerin aldıkları ücret düşebilir veya işçiler fazla mesai ücreti alamayabilir⁵⁹. Ekonomik kayıpların artmasıyla birlikte çalışanlar gelecek kaygısı içerisine girer. Bunun sonucunda stresli bir çalışma, çalışanın motivasyon ve performansının düşmesine, edimlerin verimsiz olmasına sebebiyet verebilir⁶⁰.

⁵⁵ Civan, Evde Çalışma, s.538.

⁵⁶ Tan, s.6.

⁵⁷ Civan, Evde Çalışma, s.538.

⁵⁸ Emirmahmutoglu, s.15.

⁵⁹ Tan, s.6.

⁶⁰ Gök Metin/ Yıldız, s.81-82.

Uzaktan çalışmanın bir diğer olumsuz yanı ise işler arasında bağımlılık durumu söz konusu olduğunda veya organizasyon gerektiğinde planlamalar zorlaşmaktadır⁶¹. Sosyal anlamda işyerindeki diğer çalışan arkadaşları ile uzakta olmaları sebebiyle yalnızlaşmalarına sebebiyet verebilmektedir. Özellikle pandemi döneminde sosyal mesafe ve izolasyon durumları çalışanları daha da fazla yalnızlaşmalarına sebebiyet verir⁶². Çalışan ve işveren bu tür durumlara karşı dikkat etmeli ve gerekli önlemleri almalıdır.

II. UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞVERENLER BAKIMINDAN FAYDA VE SAKINCALARI

A. İŞVERENLER BAKIMINDAN FAYDALARI

Uzaktan çalışmada çalışanlar esnek çalışma saatlerin içerisinde kendilerinin en verimli zamanlarında çalışırlar, bu durum işçinin yapmış olduğu işin verimini ve kalitesini arttırmaktadır. İşçi bu süreçte sosyal yaşantısı, özel hayatı bakımından memnun oldukları için işlerinde daha özenli bir şekilde çalışmalarını sürdürmektedir. Bu durumun sonucunda işverenin daha çok kar elde etmesini sağlamaktadır⁶³.

İşçiler çalışma saatleri içerisinde çay/kahve molalarında yapılan ara verimlerde, iş arkadaşları ile yapılan aralar uzayabilirken; uzaktan çalışmada kişilerin sohbet edecekleri arkadaşları olmadığı için bu süreler kısalmaktadır. Bununla birlikte işçiler farklı zaman dilimlerinde çalışma yaptıkları için üretimde süreklilik olacaktır⁶⁴. Çalışanlar sonuca odaklanmış şekilde çalıştıkları için özellikle personel maliyetlerinde azalma meydana gelecektir.

Uzaktan çalışma sözleşmesinde işyeri için gereken kira ücreti, işyeri ve çalışmalar için gereken mobilya ve diğer araç gereçler, ulaşım gibi harcamalarda en az

⁶¹ Tan, s.6.

⁶² Gök Metin/ Yıldız, s.87.

⁶³ Tan, s.7-8.

⁶⁴ Tan, s.8.

seviyeye inmektedir⁶⁵. Bu durum işveren için maliyetin düşmesi bakımından en önemli faydalarındandır.

Ulaşım problemleri olan işyerlerinde, çalışanlar sürekli işe geç kalarak çalışmaya geç başlar. Aynı zamanda trafik stresi nedeniyle çalışanın çalışma isteğinde kayıp yaşanacaktır. Bu iki durumda hem üretimin düşmesine hem de verimin düşmesine sebep olacaktır. Uzaktan çalışanın ise tam tersi işe geç kalma stresi olmadan rahat bir şekilde üretime katkı sağlamaya devam edecektir⁶⁶. Tüm bu durumlar, işyerindeki üretim kapasitesinin artmasına yardımcı olurken, daha verimli ve kaliteli işler ortaya çıkaracaktır.

B. İŞVERENLER BAKIMINDAN SAKINCALARI

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde işveren için faydalarının birtakım olumsuz sonuçları da vardır. Bu sonuçlardan ilki uzaktan çalışan işçinin, işe başlama ve bitiş saatlerinin tespitinin yapılmasının oldukça zor olmasıdır. Uzaktan çalışanlar farklı zaman dilimlerinde çalışmalarını yürüttükleri için bu durumun tespiti ve denetimi oldukça zordur. İşveren teknolojik gelişmeleri takip ederek bir noktaya kadar denetim yapılabilir. Fakat bu şekilde bir sistem kurulması ve takibi maliyetlidir⁶⁷. İşverenin uzaktan çalışan için sağladığı araç ve gereçlerin çalışanlar tarafından uygunsuz şekilde kendi yararına veya zarar verecek şekilde kullanması işverenin ise bu durumun denetimi ve tespitinin zor olması da uzaktan çalışmanın işverenler bakımından olumsuz özellikler arasındadır.

Uzaktan çalışma sözleşmesinde farklı zaman dilimlerinde iş gören çalışanlar için iş organizasyonu yapmak hem işçiler için hem de işveren için oldukça zordur. Uzaktan çalışmada esnek çalışma saatlerinde olunması faydalı özellikler arasında sayılmış olsa da işçinin bu durumu kötüye kullanması ya da çalışma isteksizliğine düşmesi halinde işveren için olumsuz bir özellik haline gelmektedir. Bu halde işçi ve işveren durumdan olumsuz etkilenecektir.

⁶⁵ Gök Metin/ Yıldız, s.78.

⁶⁶ Tan, s.8.

⁶⁷ Emirmahmutoğlu, s.17.

Uzaktan çalışma sözleşmesinde gelecek kaygısı taşıyan çalışan motivasyonunu kaybedebilir. Bu durumda çalışanın enerjisi ve verimi düşmesiyle işveren olumsuz olarak etkilenmektedir. Çalışanların ev içerisindeki sorumluluklarının artması, çalışma-aile arasındaki dengenin kurulamaması, uyku süresinde azalmalar, yorgunluk, stres gibi sebeplerle depresyon belirtilerinin artmasına ve bu duruma paralel olarak iş veriminin düşmesine sebep olmaktadır⁶⁸.

§ 4. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ VE UNSURLARI

I. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Uzaktan çalışma İş Kanun'u m.14/4'de uzaktan çalışma kavramı "*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir hizmet ya da mal üretmek amacıyla iş görme edimini teknolojik iletişim araçları ile evinde ya da işyeri dışında bir büroda yerine getirmesi*" olarak tanımlanmıştır⁶⁹. Devamında iş sözleşmesinin yazılı olarak kurulma zorunluluğu getirilmiştir.

İş sözleşmesi kanun önünde eşit haklara ve hukuki ehliyeteye sahip olup da iradelerini birbirine uyumlu şekilde açıklayan iki veya daha çok kişinin arasında doğan bir özel hukuk sözleşmesidir. İş sözleşmesi incelendiğinde, sözleşmenin içeriğini kanunun tanımış olduğu sınırlar içerisinde serbestçe belirleyebileceği, tarafların bu sözleşmeyi kendi iradeleri ile oluşturdukları ve tarafların birbirine eşit olduğu, görülmektedir⁷⁰. Uzaktan çalışma sözleşmeleri de özel hukuk sözleşmelerindendir⁷¹. Uzaktan çalışma sözleşmesini taraflar sözleşme özgürlüğü çevresinde ve kanunun tanıdığı sınırlar içerisinde serbest iradeleri doğrultusunda belirlerler. İş sözleşmesinde taraflardan birinin gerçek veya tüzel kişi olması sözleşmenin özel hukuk sözleşmesi niteliğini kaybettirmez. İşverenin kamu iktisadi teşebbüsü veya kamu tüzel kişi-

⁶⁸ Gök Metin/ Yıldız, s.81.

⁶⁹ Sümer, İş Hukuku, s.39.

⁷⁰ Sümer, İş Hukuku, s.39.

⁷¹ Karaca, Aybüke, "Türk Borçlar Hukukunda Evde Hizmet Sözleşmesi", Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.5, S.2, 2012: s.375.

si olması da özel hukuk sözleşmesi olmasını etkilemez. Bunun yanı sıra tüzel kişiler işveren olabilirken işçi olamazlar⁷².

İş sözleşmesinde her ne kadar ücret unsuru bulunsa da çalışanın kişiliği ön plana çıktığı için *çalışan ile işveren arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir*. Bu özelliğinin sonucu olarak iş sözleşmesi taraflar arasında güven, sadakat, eşit işleme tabi tutma gibi borçlar ortaya çıkarır⁷³. İş sözleşmesi yapmasının sonucu işçi işverene karşı taahhüt etmiş olduğu iş görme borcunu bizzat gerçekleştirme borcu bulunmaktadır. Çalışan iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu başkasına yaptırması mümkün değildir. Çünkü iş sözleşmesinin kişisel ilişki kurması bakımından işçinin taahhüt ettiği işi bizzat yapmasını gerektirmektedir⁷⁴. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde mal veya hizmet alımı her ne kadar işverenin işyeri dışında yapılıyor ve aile bireyleri çalışana yardım ediyor olsa da çalışan işi bizzat yapma borcu altındadır⁷⁵.

İş sözleşmesi *karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir*. Karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde taraflar birbirlerine karşı her zaman borçludur. Her iki tarafın (çalışan ve işveren) ifa etmek zorunda olduğu borçlar mevcuttur⁷⁶. Uzaktan çalışma sözleşmesi de karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir⁷⁷. Çalışanlar sözleşmeden kaynaklanan işin edimini yerine getirmekle yükümlüdür. İşverenler ise çalışanın ediminin karşılığı ücreti ödemekle yükümlüdür. Bu edimler tarafların yerine getirmesi gereken temel yükümlülükleridir. Sözleşmede ek yükümlülükler belirlenmiş ise taraflar bunları da yerine getirmelidir⁷⁸.

İş sözleşmesi süreklilik arz eden, zamana bağlı devamlı bir sözleşmedir. Sürenin belirli, belirsiz olması ya da işin işyeri dışında görülmesi iş sözleşmesinin devamlılığını etkilemez⁷⁹. Sözleşmenin zaman içinde sürekli bir davranışla ifa edilmesi

⁷² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.124; Süzek, s.243

⁷³ Süzek, s.256.

⁷⁴ Zevkliler, Aydın/Gökyayla, Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 17. Basım, Ankara,2021: s.434-435.

⁷⁵ Süzek, 248; Dulay, Evde Çalışma, s.142.

⁷⁶ Süzek, s.256; Zevkliler, s.434-445.

⁷⁷ Karaca, s.375.

⁷⁸ Öncü, s.52.

⁷⁹ Sümer, İş Hukuku, s.39; Süzek, s.256; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.120-123.

halinde devamlılık arz eden bir sözleşme vardır. İşçinin iş görme borcu ve işverenin ücret ödeme borcu karşılıklı süreklilik arz eder. Uzaktan sözleşmelerde ücretin indirilmesi mümkün olmadığı gibi fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi kabul edilemez⁸⁰. Aynı zamanda tarafların iş sözleşmesinden doğan diğer borçları da devamlılık arz eder. Tekrarlanarak kendisini yineleyen bu borçlar devamlılığın göstergesidir⁸¹.

II. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

İş sözleşmesi üç unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlar; "iş görme", "ücret" ve "bağımlılık" unsurudur. Bağımlılık unsuru iş sözleşmesinin ayırt edilmesi ve tespiti- nin yapılmasında; konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden iş sözleşmelerini ayı- ran bir unsur olarak kendisini göstermektedir⁸².

Uzaktan çalışma sözleşmesinin; ‘*organizasyon unsuru*’, ‘*mesafe unsuru*’, ‘*teknoloji unsuru*’ olmak üzere 3 esas unsurdan oluşmaktadır. Organizasyon unsuru, iş görme ediminin yerine getirilmesi sürecinin düzenlenmesini; mesafe unsuru, edi- minin uzaktan; teknoloji unsuru ise ediminin teknoloji yoluyla yerine getirilmesini ifade eder. Bu unsurlarla birlikte uzaktan çalışma ile İlgili Avrupa Çerçeve Antlaş- ması’nda ve doktrinde uzaktan çalışmanın “*gönüllülük*”, “*düzenlilik*” ve “*süreklilik*” unsurları şeklinde sınıflandırılmıştır⁸³.

AB hukukunda 16.07.2002 tarihinde “Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Söz-leşme⁸⁴” ile uzaktan çalışma ile ilgili düzenlemede bulunulmuştur. Çerçeve Sözleşme de ikinci maddesinde uzaktan çalışma tanımlanmıştır; “*Tele(uzaktan) çalışma, iş ilişkisi veya iş sözleşmesinde işverenin önceden belirlediği normal yolla da yapılabi- lecek bir işin bilişim teknolojileri kullanılarak uzak bir yerde yapılması veya organi- ze edilmesi*” olarak verilmiştir. Aynı sözleşmeye göre ‘*Tele(uzaktan) çalışma, bir iş akdi kapsamında işin enformasyon teknolojisi kullanılarak organize edildiği bir ça- lışma şeklidir. Bu şekilde işyerinde görülmesi mümkün olan bir iş düzenli olarak iş-*

⁸⁰ Öncü, s.52-53

⁸¹ Süzek, s.257; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.121-123.

⁸² Süzek, s.247; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.123.

⁸³ Öztürk İnal, Beyza, Uzaktan Çalışma, İstanbul, 2022, s.23-24.

⁸⁴ <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework> (ET: 04.05.2023)

yeri dışında görülmektedir'. Bu tanıma göre uzaktan çalışmanın işyerinde görülebi-
lecek olan işleri kapsadığı, işin uzmanlık gerektirmesi veya teknoloji kullanılarak
görülmesinden ziyade enformasyon teknolojisi ile organize edilmiş olmasının ön
plana çıktığı söylenebilir⁸⁵.

Uzaktan çalışmada bağımlılık unsuru zayıf olarak görülse de işçi işverenin iş
organizasyonu çerçevesinde, işverenin talimatları doğrultusunda iş görme edimini
gerçekleştirmektedir. Bu durum gözetildiğinde bağımlılık unsurunun devam ettiği
görülmemektedir⁸⁶.

A. ORGANİZASYON UNSURU

Organizasyon unsuru ile ifade edilmek istenen, iş görme ediminin yerine geti-
rilmesi sürecinin düzenlenmesidir. Uzaktan çalışma sözleşmesinde çalışma koşulları
sebebiyle organizasyonun sağlanması klasik iş sözleşmesine göre daha zordur. İş
sözleşmesinin düzenlenmesi ve özelliklerine değinilecektir.

1. Uzaktan Çalışmada İş Sözleşmesi

TBK kapsamında iş sözleşmesinden söz edebilmek için sözleşmenin belirli
şartları taşıyor olması gerekir. İş görme ediminin belirli veya belirsiz süreli olarak
yerine getirmesi gerekmektedir. Yani sözleşmeye konu olan edim süreklilik arz et-
melidir, tek bir iş görme iş sözleşmesinin konusunu oluşturmaz⁸⁷.

İş görme borcunu işçi kendi emeği ile yerine getirmesi gerekmektedir. İş biz-
zat yerine getirmeyerek başka birinin çalışmasını taahhüt etmesi halinde iş sözleşme-
sinden söz edilemez. TBK m. 440 “Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona
erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla
yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş
yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla
yükümlüdür.” Hükmünden anlaşılacağı üzere işçi öldükten sonra iş sözleşmesinden

⁸⁵ Alp, Mustafa, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.1, İstanbul
2011, s. 798, 795-854.

⁸⁶ Aydınöz, s.34.

⁸⁷ Sümer, İş Hukuku, s.37; Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.123; Zevkliler, s.431-432.

kaynaklanan edim borcu mirasçılara intikal etmez⁸⁸. Fakat öğretide işin işçi tarafından görülmesi zorunlu olmadığı durumlarda başkası tarafından görülebileceği kabul edilmiştir. TBK m.395’da “*Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür*” ifadesi ile işin işçi tarafından yapılması bağlayıcı hüküm olmadığı, tamamlayıcı hüküm olduğu anlaşılmaktadır⁸⁹.

Uzaktan çalışanın işçi sıfatı kazanmasında işin uzaktan yapılıyor olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Uzaktan çalışma sözleşmesi ile belirli veya belirsiz süreli olarak iş sözleşmesine göre çalıştığı tespit edilen uzaktan çalışan işçi sıfatını kazanır⁹⁰. Uzaktan çalışma sözleşmesi de iş sözleşmesi niteliğinde olup sadece işin görülme yerinde farklılık bulunmaktadır.

2. Uzaktan Çalışmada İş Sözleşmesinde Ücret

Uzaktan çalışma, işçinin bir hizmet verme veya mal üretme amacıyla klasik anlamda işyerinin dışında uzakta işin görülmesi karşılığında ücrete hak kazandığı yazılı bir iş sözleşmesidir. Uzaktan çalışan yapmış olduğu edimin karşılığında ücrete hak kazanır, işveren ise çalışanına ücret ödemekle yükümlü olur. Bu hak ve yükümlülük İş Kanun’un 8. maddesi gereği işçi belirli bir ücret karşılığında çalışacağı hükmü ile verilmiştir⁹¹.

Ücret iş görme borcunun karşılığında olup para veya aynı şekilde ödenebilir. Fakat asıl işin karşılığında para şeklinde ödeme yapılması gerekir⁹². Asıl işin karşılığı dışındaki prim, sosyal yardım gibi diğer ücretler için farklı nakdi edimler belirlenmesi mümkün olabilir. Asıl edimlerin nakdi olarak üretilen ürünün belli kısmının verilmesi şeklinde ödemeler çalışanlar için olumsuz durum oluşturmaktadır. Bu du-

⁸⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.130; Zevkliler, s.434-435.

⁸⁹ Çelik/Caniklioğlu /Canbolat, s.130-131; Zevkliler, s.434-435.

⁹⁰ Aydın, Ufuk, Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Prof.Dr.Devrim Uluçan’a Armağan içinde. İstanbul,2008, s.369; Aydınöz, s.34.

⁹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.130; Süzek, s.244-248.

⁹² Sümer, s.38; Süzek, s.244-248.

rumun önüne geçebilmek adına Türk Borçlar Kanun’unda ücretin işveren lehine kullanılmasına yönelik anlaşmaların geçersiz olduğu düzenlenmektedir⁹³.

Çalışanın ücret almaksızın iş edimi görmesi mümkün değildir. Yardım amaçlı yapılan işler iş sözleşmesinin kapsamına girmemektedir⁹⁴. İş sözleşmesinde çalışanın ne kadar ücret alacağı belirtilmemesi halinde asgari ücretten az olmamak şartıyla, emsal çalışanlar için ödenen ücret tespit edilerek çalışana o ücret üzerinden ödeneceği Türk Borçlar Kanun’u m.401’de düzenlenmiştir.

3. Uzaktan Çalışmada İş Sözleşmesinde Bağımlılık

Genel anlamda bağımlılık unsuru İşK. m.8’de tanımlaması yapılmış, çalışan işverenin otoritesi altında iş görmesi veya çalışanın, işverenin yönetim, denetim ve gözetimi altında işverenin talimatlarına uymak ve işverenin cezalandırma yetkisini de kabul etmek suretiyle iş görmesidir. Eğer çalışan işverene bağımlı olarak faaliyet göstermiyorsa bir iş sözleşmesinden de çalışan kavramından da söz etmek mümkün değildir⁹⁵.

Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini eser, vekalet, ödünç, kefalet sözleşmesi gibi diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran belirleyici unsurdur. Anayasa Yüksek Mahkeme’sinin verdiği kararda hizmet sözleşmesinin iş görme, ücret ödeme ve bağımlılık olan üç unsurundan bahsederek bağımlılık unsurunun diğer sözleşmelerden ayrıldığına dikkat çekmiştir⁹⁶. Çalışan yoğunluğu değişmekle birlikte işverene bağlı şekilde iş edimini yerine getirir. İşveren çalışanın kişisel haklarına dokunulmaksızın, bağımlılık unsurunun ve işin gerekleri doğrultusunda çalışanları denetim hakkı bulunmaktadır⁹⁷.

Uzaktan çalışanların, klasik anlamda işyerinden uzakta iş edimini yerine getiriyor olması, uzaktan çalışanların işverene bağımlılık ilişkisi olmadığı anlamına gel-

⁹³ **Günay**: s.351-352

⁹⁴ **Ekmekçi**, Ömer/ **Yiğit**, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı. İstanbul, 2021. s.24; **Öncü**, s.52

⁹⁵ **Sümer**, İş Hukuku, s.38-39; **Süzek**, s.245; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.79.

⁹⁶ AYM, E. 1963/336, K. 1967/29, 26-27.9.1967, RG. S. 13031, 19.10.1968 E.A. www.resmigazete.gov.tr/arsiv/130131.pdf (Erişim tarihi: 01.07.2022)

⁹⁷ **Öncü**, s.47.

mez⁹⁸. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde işveren emir ve talimatlarını telefon, e-mail ve iletişim araçlarıyla çalışana iletir. Çalışan bu talimatlar doğrultusunda iş edimini yerine getirir. Bu durumda işverene bağımlı şekilde çalışmaya devam edecektir. İşyerinin klasik anlamda işverenin otoritesinin dışında farklı bir yerde olması iş sözleşmelerindeki bağımlılık unsurunun zayıflamasına sebebiyet vermektedir.

B. MESAFE UNSURU

İşveren iş ihtiyaçları ve durumun gerekleri neticesinde çalışanların işyeri dışında uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalışmalarını isteyebilir. Bu durumda çalışanların işini gördüğü yer mesafe bakımından işyerinden farklı bir yerde görülmesi gündeme gelir. Uzaktan çalışma tanımında, işverene ait olan asıl işin görüldüğü yerden uzakta bir yerde ya da evde işverene bağlı olmadan işin görülebilmesini ifade etmektedir. Uzaktan çalışmayı iş sözleşmelerinden ayıran en temel farklılık işin görüldüğü yerin işyerinden farklı olmasıdır⁹⁹.

Uzaktan (tele) Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması m. 2¹⁰⁰ ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İLO) 1996 tarihli 177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 No'lu Tavsiyesi m.1'de ise '*kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde*' düzenlemesi ile uzaktan çalışma içerisinde yer alan evde çalışma sözleşmesine değinilmiştir¹⁰¹. İş Kanunu m.14/4 İle "*iş sözleşmesi kapsamında iş görme edimini evinde ya da işyeri dışında yerine getirmesi*" düzenlemesi ile mesafe unsuruna dikkat çekilmiştir.

Uzaktan çalışma sözleşmesinin mesafe unsuru, düzenlenen hukuki kaynaklar ve doktrinde yapılan düzenlemeler ışığında iki farklı şekilde sınıflandırılabilir. İlk olarak işverenin işyeri aynı şekilde işlemeye devam ederken uzaktan çalışan

⁹⁸ **Ergüneş**, Emrağ, 4857 sayılı İş Kanun'unun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 51, 2016. s.1415.

⁹⁹ **Kandemir**, s.41.

¹⁰⁰ Uzaktan (Tele) Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması madde 2 '*tele çalışma, bir iş ilişkisi veya iş sözleşmesi çerçevesinde işverene ait işyerinde de gerçekleştirilmesi mümkün olan bir işin, bilgi teknolojisi kullanılarak ve düzenli biçimde işverene ait işyeri dışında yerine getirildiği iş organizasyonudur.*'

¹⁰¹ **Dulay**, s.150.

bu organizasyonun dışında farklı bir yerde iş görme edimini yerine getirmektedir¹⁰². Uzaktan çalışan bilimsel ve teknolojik araçlar sayesinde işveren ile bağlantı kurarak uzaktan, evde, mobil araçlar gibi işyeri dışında katılım gösterebilir. Diğer sınıflandırma da ise klasik anlamda işyerinin dışında ev gibi uzaktan çalışma alanlarına ek olarak işverenin veya birden fazla işverenlerin farklı yerlerdeki ofis, depo gibi daha büyük çalışma alanlarını kapsamasıdır¹⁰³. İlk sınıflandırmada mesafe unsurunu dar anlamda, ikinci sınıflandırma da ise geniş bir alanı kapsayarak tanımlama yapılmıştır.

Mesafe unsurunun daha iyi anlaşılması için işyeri kavramının tanımı yapmak gerekmektedir. İş sözleşmesinde belirlenen şartlarda çalışma yapılabilmesi için işverenin maddi veya manevi unsurların bir araya getirerek mal ya da hizmet üretiminin sağlandığı yer, işyerine bağlı olan alanlar, eklentiler işyeri olarak tanımlanabilir¹⁰⁴. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (YHGK) kararında “*Bir yerin işyerine bağlı yer sayılması için, işin ve o işle güdülen amacın daha iyi bir biçimde gerçekleşmesi konusunda sözü edilen yerin işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturması gerekir*” kararı vermiştir¹⁰⁵. İşyerine bağlı, işin görülmesi için gerekli olan ve aynı işverenin yönetiminde bulunan yerlerdir.

Uzaktan çalışmada iş görme edimi işçinin evinde, arabasında veya müşterilerin evinde gerçekleştirilmesi durumlarında bu yerlerin işyerinden sayılıp sayılmayacağı bakımından farklı görüşler mevcuttur. Öğretide iş görme ediminin işçinin evinde yerine getirmesi halinde bu alanın işyeri olarak değerlendirilmesi gerektiği kabul

¹⁰² Aydınöz, s.56.

¹⁰³ Süzek, s.185; Alp, 835; Aydınöz, s.55-56.

¹⁰⁴ “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”.(İşK m. 2/1-3)

¹⁰⁵ Yargıtay HGK. E. 2004/10-440, K. 2004/423, T. 22.09.2004, Kazancı E.A. <http://www.kazanci.com.tr> (ET: 24.09.2022).

görülmektedir¹⁰⁶. Aksi görüşte ise işçi iş görme edimini işverenin iş organizasyonunun içinde yerine getirmekle birlikte edimin yerine getireceği yer bakımından bağımsızdır. Bu yüzden uzaktan çalışmada uydu büro, tele merkez gibi işverenin sağladığı işyerleri haricince işçinin evi, arabası gibi yerler işyeri kapsamında bulunmamaktadır¹⁰⁷.

C. TEKNOLOJİ UNSURU

Uzaktan çalışmada unsurlardan bir diğeri ise teknoloji unsurudur. İşK. m.14/4 *“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”* Düzenlemesi ile uzaktan çalışma tanımında işçinin klasik anlamda işin yapıldığı yerden uzakta bilimsel ve teknolojik araçlar vasıtasıyla işin görülmesini öngören yazılı iş sözleşmesi olarak tanımlamasında uzaktan çalışmanın teknoloji unsuruna işaret etmiştir¹⁰⁸. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte 1980lerde yeni bir çalışma türü olan tele çalışma ortaya çıkmış; daha sonraki yıllarda teknolojinin daha çok gelişmesi ile yaygınlaşmaya başlamıştır¹⁰⁹. Günümüzde bilim ve teknolojinin gelişim hızı ile orantılı olarak gelişmeye devam eden bir çalışma türüdür¹¹⁰.

Uzaktan çalışma da işveren, uzaktan çalışan üzerinde denetim ve gözetim sağlaması bir hayli güçtür. İşveren uzaktan çalışana emir ve talimat verebilmek ve işin hangi aşamada olduğunu kontrol etmek için telefon, mail gibi teknolojik iletişim araçlarını kullanabilmektedir. Bununla birlikte işveren işin niteliği uygun olduğu ölçüde kamera ve diğer araçlar yardımıyla denetim ve gözetim de sağlayabilmekte-

¹⁰⁶ Ayrıntılı bilgi bkz. **Tekergül** Mehmet, İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010, s.20.

¹⁰⁷ **Doğan/Yenisey**, s.85.

¹⁰⁸ **Aydınöz**, s.71-73.

¹⁰⁹ **Aydın**, s.351.

¹¹⁰ **Tokol**, Aysen: Yeni Standart Dışı Çalışma Şekilleri, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 23, S. 1, 2021, s.7.

dir¹¹¹. Teknoloji unsuru ile birlikte işveren ve uzaktan çalışan iletişim sağlanmış böylece işveren ile uzaktan çalışan arasında bağımlılık ilişkisi de tespit edilmiştir. Bu bağımlılık işyerinde işin görülmesi süresindeki kadar güçlü değildir¹¹².

Uzaktan çalışan ile işveren arasındaki iletişim kurulması teknolojik unsuru ile düzenlenirken işin görülmesi sırasında teknolojik aletlerden yararlanılması hali teknoloji unsurunun kapsamında düzenlenmemiştir¹¹³. Yani bir çevirmenin bilgisayar kullanarak çevirilerini hazırlaması zorunlu bir unsur olmayıp el yazısıyla çeviri yapması da mümkündür. Uzaktan çalışmanın evde çalışmadan ayıran özelliklerden biri de teknolojik aletlerin aktif olarak kullanılması özelliğiydi. Evde çalışma sözleşmelerinde teknolojik aletler kullanılıyor olsa bile bu durum teknolojik unsurun şartlarını sağladığı anlamına gelmez. Bu husus uzaktan çalışma ve evde çalışma karşılaştırılması başlığı altında incelenmiştir.

§ 5. UZAKTAN ÇALIŞMADA TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. UZAKTAN ÇALIŞANIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. İŞ GÖRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Uzaktan çalışma sözleşmesinde uzaktan çalışanın en önemli borçlarından biri iş görme borcudur. Uzaktan çalışma sözleşmesi yapılabilmesi için işin niteliği itibari ile uzaktan görmeye uygun olmalıdır. Genel itibari ile iletişim kanalları ile iş görme edimleri, yabancı belgelerin çevrilmesi, tasarım projeleri, yazı işleri, yazılım projeleri, gibi fikri ya da el emeği gerektiren çalışmalar uzaktan çalışmanın konusunu oluşturabilir. Avukat, muhasebe, mimar gibi meslek grupları hizmet edimlerini uzaktan çalışma sözleşmesi ile yerine getirebilmektedir¹¹⁴.

¹¹¹ **Alp**, s. 798-799; **Tan**, Gizem: Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve tele Çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 2007, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.39.

¹¹² **Aydınöz**, s.72-74.

¹¹³ **Aydınöz**, s.73-74.

¹¹⁴ **Süzek**, s.244-245; **Dulay**, Evde çalışma, s.142.

Uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması, yazılı sözleşmede tarafların yükümlülüklerinin açıkça belirlenmesi gerekir¹¹⁵. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde çalışan iş edimini bizzat yerine getirmek durumundadır. Bazı özel durumlarda uzaktan çalışan aile bireylerinden yardım alabilmektedir¹¹⁶. Bu durum TBK m.461 gereği “*Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.*” bizzat işi görme zorunluluğuna aykırılık teşkil etmemektedir. Örneğin evde çalışmanın yürütüldüğü durumlarda ev halkının bazı hallerde yardım etmesi bu yükümlülüğün ihlali anlamına gelmez¹¹⁷

Uzaktan çalışma sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte işveren çalışanı üzerinde yönetim ve denetim hakkını kullanabilmektedir¹¹⁸. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde yönetim ve denetim hakkı, iş kanununda belirtilen genel iş sözleşmelerindeki yönetim hakkından farklıdır. Uzaktan çalışmada işverenin yönetim ve denetim hakkını sürekli olarak yerine getiremez, işin uzaktan yapılması bu duruma engel teşkil eder. Uzaktan çalışma sözleşmesinin niteliğinde işveren yönetim ve denetim hakkını sürekli olarak kullanması mümkün olmamakla birlikte gerekli de değildir. İşveren belirli aralıklarla veya gerekli olduğu hallerde iş ile ilgili bilgilendirmeleri ve talimatları uzaktan teknolojik iletişim araçları ile vermektedir¹¹⁹. Denetim hakkını da işin niteliklerine uygun olarak alınan önlemlerle kullanmaktadır.

Yönetim hakkı neticesinde işveren sözleşme kapsamında çalışanına emir ve talimat verme yetkisi ortaya çıkmaktadır. İşveren emir ve talimatlarını teknolojik aletler ile uzaktan çalışanına iletir. Uzaktan çalışan işverenin verdiği görevleri talimatlar doğrultusunda yerine getirir. Uzaktan çalışan işleri yerine getirmesinin ardından işve-

¹¹⁵ **Dulay**, s.323.

¹¹⁶ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s.130-132; **Eren**, Özel, s.571; **Dulay**, “6175 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.36, 2016, ss.148-171. s.156; **Karaca**, s.379.

¹¹⁷ **Günay**, s.286.

¹¹⁸ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s.113 **Süzek**, s.87.

¹¹⁹ **Mirican**, Hasan, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2018, s.65-66.

renin haberdar olması gereken konularda yeterli bilgilendirilmeyi teknolojik aletlerle yapmalıdır¹²⁰.

Uzaktan çalışmada çalışan işçi aynı işi işverenin işyerinde yapan işçilerden, hem çalışma süresi hem de aldığı ücret açısından farklı bir uygulamaya tabi tutulamaz¹²¹. Bu noktada uzaktan çalışmada çalışmanın görülme şekli itibari ile sürelerin belirlenmesi oldukça önemlidir.

Uzaktan çalışanın çalışma ve dinlenme süreleri yazılı sözleşme ile belirlenmiş olsa da işin görülmesi sırasında sürelerin belirlenmesi oldukça zordur. Uzaktan çalışmanın niteliği gereği işin işyeri dışında yerine getiriyor olması sebebiyle çalışanın ne kadar çalıştığı veya dinlendiğinin tespit edilmesi ve denetlenmesini güçleştirmiştir. Uzaktan çalışan çalışma aralıkları belirli olmadığı, çalışmalarını dağınık saatlerde yapıldığı, mesai saatini doldurup doldurmadığının tespiti veya fazla çalışma yapıyorsa bu durumun tespiti oldukça zor olmaktadır. Bu durumun tespiti ve çalışanın veya işverenin hak kayıplarının önlenmesi için uygulanacak hükümler hakkında ayrıntılı düzenleme yapılması gerekmektedir¹²².

Yargı yolunda fazla çalışma yapıldığının tespiti ve ispatı zor olmaktadır. Uzaktan çalışma sözleşmesinde bu durumun ispatı daha da zordur bu yüzden işveren ve çalışan arasında yazılı sözleşme yapılması fazla çalışmanın tespitini kolaylaştırılabilir. İşveren ile çalışan arasındaki yazışmalar ve raporlar da fazla çalışmanın ispatında kullanılmaktadır¹²³. Uygulamada ilaç mümessilleri fazla çalışmaya ilişkin sıkıntı yaşayan meslek gruplarındandır. İlaç mümessilleri klasik anlamda işyeri dışında eczanelerde veya hastanelerde iş edimini yerine getirmekteler. Yargıtay kararlarında fazla çalışmaya ilişkin talepleri ilaç satımında prim usulü çalıştıkları ve çalıştıkları fazla çalışma sürelerinde fazladan ücret aldıkları fazla çalışma için herhangi bir emir

¹²⁰ Alp, s.88.

¹²¹ Gök Metin/ Yıldız, s.26; Kara, Serenay: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, 1.Basım Ankara,2022, s.39.

¹²² Gök Metin/ Yıldız, s. 27; Aydınöz: s.119; Karaçöp, Eda: Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, s. 24.

¹²³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.131; Gök Metin/ Yıldız, s.26

ve talimat olmadığı çalışmayı bireysel olarak tercih ettiği sebeplerine dayanarak fazla çalışma için ücret talepleri reddedilmiştir¹²⁴.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde çalışma süreleri belirlenirken ilk olarak klasik iş yerinde çalışan işçinin performansı dikkate alınarak normal çalışma süresinde ne kadar iş yapılabileceği tespit edilir. Uzaktan çalışmada aynı koşullar sağlanmış ise uzaktan çalışan işçiden de normal çalışma süresinde tespit edilen işin yapılması beklenir¹²⁵.

B. DİKKAT VE ÖZEN BORCU

Uzaktan çalışma sözleşmesi gereği uzaktan çalışan işin yapılması sırasında üzerine düşen dikkati ve özen yükümlülüğünü yerine getirmelidir¹²⁶. Çalışanın özen yükümlülüğünün sınırları uzaktan çalışma sözleşmesinde düzenlenmektedir. Sözleşme kapsamında sınırlar belirlenmemiş ise ücrette olduğu gibi emsal işçinin yapması gereken azami dikkat ve özeni göstermesi gerekmektedir¹²⁷.

Uzaktan çalışan sözleşmede belirlenmiş olan iş edimini eksiksiz olarak yerine getirmelidir. Yapması gereken işi yapamamış, eksik yapmış veya ayıplı olarak yapmış ise ortaya çıkan zararı ve masrafları ödemek zorundadır. Uzaktan çalışma sözleşmesine klasik anlamda iş sözleşmesi hükümleri kıyasen uygulanmaktadır¹²⁸. Ayıplı ifadan kaynaklanan zararı çalışan, Türk Borçlar Kanun'unun 463/2 hükümlerine

¹²⁴ “Tanık beyanlarından ve ibraz edilen hizmet sözleşmesi ve işyeri kayıtlarından anlaşıldığı üzere tıbbi mümessil ve ilaç satış elemanı olarak görev yapan davacının günlük hatta aylık programları kendisinin yaptığı ve planladığı, bu plan çerçevesinde çalışmasını sürdürdüğü, çalışmalarını rapor ettiği sabittir. Davacının bu faaliyetini yaptığı sırada yanında herhangi bir işveren ve amiri bulunmamaktadır. Ayrıca davacının yaptığı satışlar ne kadar çok olursa, çalışmasını teşvik amacıyla prim hakkından yararlandığı anlaşılmaktadır. Belirlenen bu hale göre, kendi inisiyatifi ile faaliyetini sürdüren bir işçinin yine kendi inisiyatifi ile fazla mesai yapması ve buna itibar edilmesi, hayatın olağan akışına ve oluşa uygun düşmemektedir. Eğer bu isteğe icazet verildiği takdirde, bu hakkın kötüye kullanılacağı, bu gibi işlerde işverenin işçi karşısında zor durumda bırakılacağı, işçinin mesai saatlerini bir tarafa bırakarak günlük yaptığı bu işi uzun zamana yayacağı kanaatine varılmıştır. Bu nedenle davacının fazla mesai isteklerinin yerinde olmadığı, davalı tanıklarının da aynı doğrultuda beyanda bulunduğu ve davanın reddine karar verilmesi gerektiği sonuç ve kanaatine varılmıştır.” Y 9. HD, 2005/23905 Esas 2006/5769 Karar (08/03/2006) Yargıtay Kararları, Kazancı. E.A: <http://www.kazanci.com> ET:12.11.2022

¹²⁵ Aydınöz, s.122.

¹²⁶ Alp, s. 90.

¹²⁷ Andaç, s.43; Alp, s.90; Dulay, Evde çalışma, s.158; Karaca, s.385.

¹²⁸ Mircan, s.64.

göre giderir. İşveren edimin ayıplı olup olmadığını malın teslimi sırasında inceler açık ayıpları teslim anında incelemekle anlaşılmayan ayıpları ise sekiz gün içerisinde inceler ve çalışanına bildirir¹²⁹.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde dikkat ve özen borcu sadece edim sonucuna yönelik değildir aynı zamanda edimi gerçekleştirirken kullandığı araç ve gereçleri, malzemeleri ve tüm teçhizatı zarar vermeden özenli bir şekilde kullanması gerekir¹³⁰. Uzaktan çalışan araç ve gereçlerin düzenli bakımlarını yapmalı ve meydana gelen arızaları derhal işveren bildirmelidir. Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı kullanım halinde işverenin haklı nedenle fesih imkânı bulunmaktadır. Aynı zamanda meydana gelen zararlar bakımından çalışanın sorumluluğuna gidilebilmektedir¹³¹. Çalışanın işverene ait araç ve gereçlerin, kullanım gereksinimi sona ermişse işverene teslim etmek zorundadır.

C. DÜRÜSTLÜK VE SADAKAT BORCU

İş sözleşmelerinde çalışan ile işveren arasında kişisel iş ilişkisi kurulması sadakat bağının kurulması için yeterlidir. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde işin işverenin denetiminden uzakta görülmesi nedeniyle dürüstlük ve sadakat borcu çok daha fazla önem kazanmıştır. Sadakat borcu denilince akla çalışanın işi bizzat ve özenli bir şekilde yapması, iş için kullandığı malzemeleri uygun şekillerde dikkatle kullanması, işverene ait ticari sırların saklanması gibi yükümlülükler akla gelmektedir¹³².

Uzaktan çalışan işini sözleşmede ki belirlenen şartlar doğrultusunda dürüstlük ve sadakat ilkesinin gerektirdiği şekilde bizzat yapmakla yükümlüdür. Bizzat yapmanın istisnai olarak evde çalışma hallerinde aile fertlerinin yardım etmesi işi onların gördüğü anlamına gelmemektedir onun dışında işverenin izni olmadan başka kişiler

¹²⁹ Ayrıntılı bilgi için bakınız; **Eren**, Özel, s.573; **Zevkliler**, s.484; **Mircan**, s.64.

¹³⁰ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.216; **Süzek**, s.296; **Eren**, Özel, s.573; **Dulay**, Evde çalışma, s.152.

¹³¹ **Günay**, s.294

¹³² **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.135; **Alp**, s.90; **Dulay**, Evde çalışma, s.181.

tarafından iş edimi yerine getirilemez. Çalışan işverenin menfaatlerini korur ve kendi çıkarına davranışlarda bulunmaz¹³³.

Uzaktan çalışan işçi, iş sözleşmesi dışında başka bir işverenin işini görmesi durumunda sadakat yükümlülüğüne aykırı davranmış olur¹³⁴. İşveren sözleşme ile tam zamanlı olarak işçisini çalıştırmak zorundadır aksi halde uzaktan çalışan yeterli işin verilmemesinden veya sürekli olarak iş verilmemesinden kaynaklı olarak ekonomik sıkıntıda olabilir. Bu gibi durumlarda başka bir işverenin işini görmesi sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil etmez¹³⁵. Fakat TBK m.396/3 *“İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete giripemez”* düzenlemesi ile bu çalışanın işvereni ile rekabete girerek veya rekabet eden firmada çalışması durumunda sadakat borcuna aykırı davranışta bulunmuş olur¹³⁶.

Uzaktan çalışan işin görülmesinden kaynaklanan veya işverene ait olan bilgileri başkaları ile paylaşmamalı ve bu bilgilerin korunması için gerekli önlemleri almak zorundadır¹³⁷. Uzaktan çalışan işyerinden uzakta bir yerde çalışıyor olması sebebi ile, işyerinde çalışan çalışanların aksine işverenin ticari bilgilerine ulaşması, parasal gücü ile ilgili bilgilere, işverenin müşteri ortamına ulaşması ve bilgiler edinmesi oldukça zordur.

Sadakat borcu iş sözleşmesi devam ederken aynı zamanda sözleşme sonlanmasından sonra da yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerdendir¹³⁸. Örneğin işçinin işverenin ticari sırlarını saklama yükümlülüğü sözleşme sona erdikten sonra da devam eder. İşveren ile rekabet etmeme yükümlülüğü ise sözleşme ile belirlenmiş sözleşmenin bitiminden itibaren belli bir süre daha rekabet etme yasağı uygulanır. TBK’nın 445/1. maddesi uyarınca rekabet etmeme sözleşmesi iki yılı aşamaz.

¹³³ Alp, s.90; Dulay, Evde çalışma, s.181.

¹³⁴ Sümer, s.73; Dulay, Evde çalışma, s.187.

¹³⁵ Dulay, Evde çalışma, s.187.

¹³⁶ Alpagut, Gülsevil, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İŞHD, S. 25, 2012, s.25.

¹³⁷ Dulay, Evde çalışma, s.183.

¹³⁸ Sümer, s.73; Mircan, s.67

İşveren, uzaktan çalışanın sadakat borcunun denetimini sağlamak zor olduğu için iletişim araçlarının kullanılarak işçinin üzerinde denetimini arttırmaya çalışmaktadır. Bu durum uzaktan çalışan işçinin dürüst davranmasını sağlamış ve işveren ile arasındaki sadakat bağı güçlenmiştir. İletişim araçlarının daha az kullanıldığı uzaktan çalışmanın evde çalışma alanında denetim alanı daha azdır. Bu durum uzaktan çalışan işçi ve işveren arasındaki bağı zayıflatmıştır¹³⁹.

D. REKABET YASAĞI

Çalışan iş sözleşmesi devam ettiği sürece yapılan iş ile ilgili konularda işverenin müşteri çevresinde rekabet etmesi yasaktır¹⁴⁰. Bu durum dürüstlük kuralına aykırı olmakla birlikte Türk Borçlar Kanun'u hükümlerine göre de yasaktır. İş sözleşmesi devam ederken ayrıca rekabet yasağı sözleşmesi yapmasına gerek bulunmamaktadır. Fakat sözleşme sonrası dönem için rekabet etme yasağı olabilmesi için rekabet yasağı sözleşmesi imzalaması gerekir.

Türk Borçlar Kanun'u 444. maddesine göre çalışan iş sözleşmesini sonlanmasından itibaren işveren ile rekabet etmemesini içeren yükümlülüğü yazılı olarak üstlenebilir¹⁴¹. Rekabet etmemesini içeren sözleşmenin sınırsız süreli olarak yapılması mümkün değildir. Sözleşmenin geçerli olabilmesi için süre şartının sağlanmış olması gerekir. Bu süre sözleşmenin sona ermesinden itibaren iki yıldan fazla olamaz¹⁴². Uzaktan çalışmada rekabet yasağının geçerli olabilmesi için bu şartların gerçekleştirilmesi gerekir¹⁴³.

Çalışanın iş ilişkisinin devamı süresince kendi adına işvereni ile rekabet edeceği bir işi yapması kadar işverenin rakibi olan bir işyerine ortak olması veya orada çalışması da rekabet yasağının ihlali anlamı taşır¹⁴⁴. Çalışan rekabet yasağı sözleşmesi imzalaması ile birlikte bu yasağı ihlal etmesi durumunda, sözleşmede bulunan

¹³⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.138-139; Dulay, Evde çalışma, s.183; Mircan, s.67.

¹⁴⁰ Öncü, s.81.

¹⁴¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.139; Alp, s.91.

¹⁴² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.139-140; Dulay, Evde çalışma, s.191; Alp, s.91.

¹⁴³ Dulay, Evde çalışma, s.191.

¹⁴⁴ Sümer, s.73; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.139-140.

cezai tazminatı ödemesi gerekir. Sözleşmede belirlenen miktar, işverenin zararını karşılamıyor ise bu durumda çalışan fazladan ortaya çıkan zararı da karşılamak zorundadır¹⁴⁵.

Çalışan işlerini uzaktan yürütmesi rekabet yasağının olmadığı anlamına gelmez. Aynı zamanda rekabet etmeme sözleşmesi de imzalayabilmektedir. Fakat işveren uzaktan çalışanın sorumluluğunu, diğer işyerinde çalışan işçilerin sorumluluğundan daha fazla belirleyemez. TBK m.455/1 gereği rekabet etmeme sözleşmesinin süresi özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşmamalı hükmü uzaktan çalışma sözleşmeleri içinde uygulanmalıdır.

E. SIR SAKLAMA BORCU

Mesleki ve ticari sır, işyerinin kendisine has başkalarının bilmediği o işyerinde kullanılan usulleri ifade etmektedir. Sır saklama yükümlülüğünün kapsamına, üretim ve üretim süreci, satış organizasyonu, müşterin sırları gibi tüm ticari, mali ve kişisel bilgiler girmektedir. Hatta işverenin hukuka aykırı olan davranışları, haksız fiilleri de sır saklama borcunun kapsamına girmektedir¹⁴⁶. Ancak kamu yararı veya üçüncü kişinin ağır basan çıkarı durumunda çalışanın ölçülülük çerçevesinde açıklama yapması sır saklama borcunun ihlalini oluşturmamaktadır¹⁴⁷.

TBK m.396'da sır saklama borcuna yönelik *"İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür."* düzenlemesi yapılmıştır. Bu düzenleme gereği çalışanlar işverenin iş ile ilgili bilgileri saklamakla yükümlüdür¹⁴⁸.

¹⁴⁵ Öncü, s.83.

¹⁴⁶ Günay, s.337.

¹⁴⁷ Sümer, İş Hukuku, s.73.

¹⁴⁸ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.135-136.

Çalışanlar iş görme edimini yerine getirmek için bazı mesleki ve ticari sırların öğrenilmesi gerekmektedir. Bu sebeple işçi işverence öğretilen ya da başka şekillerde öğrendiği sırları saklamakla yükümlüdür. Sır saklama yükümlülüğü iş sözleşmesi sırasında ve sözleşmenin sona ermesinden sonrada devam etmektedir¹⁴⁹.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde çalışanlar, diğer iş sözleşmelerinde olduğu gibi işverenin sırlarına ulaşması daha zordur. Fakat çalışanlar, işin gerekleri için verilen bilgileri, kullanılan teknik donanımları ve iş ile ilgili tüm verileri saklamak zorundadır.

II. İŞVERENİN BORÇLARI

A. ÜCRET ÖDEME BORCU

İş sözleşmesinde işverenin en temel borcu işçinin emeğinin karşılığı olan sözleşmede kararlaştırılan ücreti, kararlaştırılmamışsa emsal ücretin şartlara uygun olarak ödemesidir¹⁵⁰. İşverenin ücret ödeme borcunun kapsamı kanun koyucu tarafından ayrıntılı olarak düzenlenmektedir¹⁵¹. Türk Borçlar Kanun'unun 401. ve devamı maddelerinde hizmet sözleşmesinde işverenin borçları düzenlenmiş olup işverenin ücret borcunun kapsamı, ödeme süresi, ücretin korunması gibi karşılaşılabilecek farklı durumlarda nasıl yol izleneceği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Çalışan işi görmesinin ardından ücrete hak kazanmaktadır. İş Kanun'u uyarınca işçiye yapılacak olan ücret ödemesi kural olarak işveren tarafından, en geç ayda bir kez ödeme yapılması gerekmektedir. Bu süre iş sözleşmesiyle bir haftaya indirmesi mümkündür¹⁵². Uzaktan çalışma sözleşmesinde yapılan iş için çalışanın ücreti, aralıksız çalışmalarda on beş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir ödenir. Aralıklı çalışma halinde ürünün işverene teslim edilmesi halinde ödenir¹⁵³.

İşveren uzaktan çalışma sözleşmesi ile aralıksız olarak çalışanın üretmiş olduğu mal veya hizmeti kabul etmediği ya da çalışanın işi görmesini engellediği, gere-

¹⁴⁹ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.135-136; Alp, s.92; Dulay, Evde çalışma, s.182.

¹⁵⁰ Sümer, İş Hukuku, s.75; Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.140-142.

¹⁵¹ Süzek, s.394.

¹⁵² Eren, Özel, s.574; Zevkliler, s.484.

¹⁵³ Dulay, Evde çalışma, s.193; Karaca, s.389; Alp, s.93.

ken malzemeleri sağlamadığı durumda çalışanın ücretini ödemekle yükümlüdür. Bu durumların dışında kalan çalışanın kusuru ile meydana gelen iş görememe hallerinde işverenin ücret ödeme

yükümlülüğü bulunmamaktadır¹⁵⁴. İşveren parça başı iş tesliminde çalışana, her yeni iş verişinde ödeyeceği ücreti yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yazılı bildirimin yapılmaması halinde emsal ücret üzerinden yapılmaktadır¹⁵⁵.

İşveren uzaktan çalışanın ücreti belirlenirken işyerinde çalışanlardan farklı şekilde hesaplama yapamaz¹⁵⁶. Ancak çalışma süresi daha az veya parça başı iş sözleşmelerinde daha az iş anlaşması durumlarında hesaplama yapılırken ücret orantılı olarak hesaplanır. Eğer hatır ilişkisi veya yardım amaçlı yapılan çalışmalar uzaktan çalışma sözleşmesi veya evde hizmet sözleşmesi kapsamında değildir.

İşveren çalışana asıl ücretinin karşılığını para ile vermek durumundadır. İşverenin ücreti para dışında eşya, çek vb şekillerde ödeme yapması kabul edilemez. Bu düzenleme ile işverenlerin, çalışanları üzerinde baskı yapmalarını engellemek adına yapılmıştır¹⁵⁷.

İşveren Türk Borçlar Kanun’u 462. maddesi uyarınca evde hizmet sözleşmelerinde “işin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir” düzenlemesi ile işverenin ödemesi gereken ücretler belirlenmiştir.¹⁵⁸ Uzaktan çalışmada çalışanın yol, yemek kıyafet masrafları oldukça az veya hiç bulunmamaktadır. Aynı zamanda işyerinde malzeme, ıskılandırma, ısınma gibi enerji tasarrufu sağlamaktadır¹⁵⁹.

Uzaktan çalışma ile kayıt dışı olarak düşük ücretler çalıştırılması kanuna aykırı uygulama olup iş sözleşmesinde çalışanın ücreti asgari ücretin altında olması müm-

¹⁵⁴ Tan, s.37; Emirmahmutoğlu, s.81.

¹⁵⁵ Dulay, Evde çalışma: s.192; Tan, s.36.

¹⁵⁶ Gök Metin/ Yıldız, s.26.

¹⁵⁷ Günay, s.351-352.

¹⁵⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.151Günay, s.354-357.

¹⁵⁹ Gök Metin/ Yıldız, s.30.

kün değildir. Devlet çalışanların yaptıkları iş ile orantılı olarak yeterli ücretin alınmasını sağlamak için gereken tüm tedbirleri almakla yükümlüdür¹⁶⁰.

İşveren ücret ödeme borcunu kısmen ya da tamamen yerine getirmezse borçlu temerrüdüne düşmüş sayılır. Bu durumda çalışan iş sözleşmesini bildirim şartı olmaksızın feshedebilmektedir. Ücret ödenmemeye devamı halinde kanunda bildirim-siz fesih için öngörülen altı günlük süre temerrüdün kalkmasına kadar başlamaz¹⁶¹.

B. İŞÇİYE MALZEME VE İŞ SAĞLAMA BORCU

TBK m.462’de “İşveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir; gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir.” Yapılan bu düzenleme uyarınca işveren, kural olarak işin görülmesi için gerekli olan tüm araç-gereçleri ve malzemeleri sağlamak durumundadır. Aksi halde işveren işi kabul etmekten imtina etmiş sayılmaktadır¹⁶². Kanunda belirtilen bu kural iş sözleşmesi için zorunluluk arz etmemektedir. Taraflar iş sözleşmesi ile anlaşması halinde ya da örf adet gereği malzeme işçi tarafından sağlanıyor olması durumlarında malzemeyi işveren temin etmesi gerekmemektedir¹⁶³

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde işin niteliği gereği malzemeler işveren tarafından sağlanmaktadır¹⁶⁴. İşveren, çalışanın malzemeyi temin etmesi gerektiği durumlarda malzeme için ödenecek olan tutar belirlenerek işverene yazılı olarak bildi-

¹⁶⁰ **Güzel**, Ali; İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre için Ücret Talep Edememesi”, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2 2005, s.134.

¹⁶¹ **Narmanlioğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul, 2018 s.308; **Mircan**: s.73.

¹⁶² **Süzek**, s.517-518; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.217; **Alp**, s.95.

¹⁶³ **Süzek**, s.518; **Dulay**, Evde çalışma, s.203; **Eren**, Özel, s.573; 1989 Tarihli ILO Ev Çalışmasına İlişkin Raporda “Malzeme ve araçların teminine gelince, bazı durumlarda evde çalışanların kendi araçları mevcutken, bazılarında işveren araçları ödünç verebilir veya kiralayabilir. Benzer olarak, evde çalışanlar hammaddeyi dışarıdan veya işveren veya taşerondan satın alabilirler ve bitmiş veya yarı işlenmiş ürünleri onlara tekrar satabilirler.” (Dulay, Evde çalışma, s.124).

¹⁶⁴ **Gök Metin/ Yıldız**, s.28-29.

rilmesi gerekmektedir¹⁶⁵. İşveren, iş için gereken hiçbir malzemelerin sağlanmaması, eksik malzeme sağlanması veya sağlanan malzemeler işin niteliğine uymaması gibi sebepler ile işin görülememesi durumunda işveren çalışanına ücretini ödemekten kaçınamaz¹⁶⁶.

TBK 462 uyarınca iş için gerekli araç-gereçleri ve malzemeleri çalışan özenli bir şekilde iş için kullanmakla yükümlüdür. Bu malzemelerde hasar veya ayıp olması durumunda işverene bildirmekle yükümlüdür¹⁶⁷. Çalışan araç-gereçleri ve malzemeleri kendi kusuru ile zarar verir ve kullanılamaz hale getirirse işverenin zararını karşılamak zorundadır¹⁶⁸. Çalışanın sorumluluğu kullanılmaz hale gelen araç-gereçlerin o günkü rayiç bedeli kadardır.

C. ÇALIŞANINI GÖZETME BORCU

Uzaktan çalışma sözleşmesinde, işin konusu bakımından kişisel niteliklerin önemli olduğu hizmet edimlerinde, işverenin çalışanın kişisel haklarının korunması ve saygı göstermesi borcu bulunmaktadır. Bu korumanın sınırını iş sözleşmesinde belirlenebilir aksi halde çalışanın insan olmanın gerektiği şekilde çalıştırılması ve korumanın sağlanması gerekmektedir¹⁶⁹. İşverenin çalışanı gözetme borcu, işverenin çalışanın çıkarlarını koruması ve zarar verecek davranışlardan kaçınılmasını ifade etmektedir¹⁷⁰. Bu bakımdan çalışanı koruma borcu sınırları çok geniş olan bir borçtur.

İşveren gözetme borcunda öncelikle çalışanın kişiliğini koruma yükümlülüğü altındadır. Kişiliğin korunması kapsamı içerisine, yaşamının, sağlığının, onurunun,

¹⁶⁵ **Karaca**, s.386; **Tan**, s.36; ILO 184 Sayılı Evde çalışma Tavsiye Kararının Genel Hükümler bölümü 5. maddesinde *evde çalışanın, kendi istihdamının özel koşulları hakkında yazılı olarak ya da başka uygun bir şekilde ulusal yasa ve uygulama hakkında haberdar edilmesi gerekmektedir. Bu bilgilendirmede, işveren ve varsa aracı adı ve adresi, ücret oranı veya cetveli ve hesaplama yöntemleri ve son olarak yapılacak işin türü olmalıdır.* (**Mircan**: s.75)

¹⁶⁶ **Süzek**, s.518; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.217; **Karaca**, s.387.

¹⁶⁷ **Eren**, Özel, s.573; **Zevkliler/Gökyayla**, s.483.

¹⁶⁸ **Zevkliler**, s.483.

¹⁶⁹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.165; **Alp**, s.97; **Dulay**, Uzaktan çalışma, s.161.

¹⁷⁰ **Sümer**, İş Hukuku, s.87.

özel yaşamının, kişisel bilgilerinin korunması girmektedir¹⁷¹. Örnek olarak; işçinin kişisel bilgilerinin saklanması, hastalanmasının engellenmesi ve sağlığının korunması, hamilelik, doğum ve ameliyat gibi istisnai hallerin dikkate alınarak önlemler alınmasıdır.

İşveren işçinin kişisel yaşamını ilgilendiren konular haricinde maddi eşyaları da koruma yükümlülüğündedir¹⁷². İşverenin işçiyi koruma borcu görüleceği üzere geniş kapsamlı bir borç olup, bu kapsamın önceden belirlemek çok mümkün değildir¹⁷³.

Uzaktan çalışma sözleşmesinde çalışanın işyerinden farklı bir yer olarak evinde veya başka bir yerde işi görüyor olması işverenin korunma borcunu ortadan kaldırmaz. Klasik anlamda iş sözleşmesinde yaşanan sorunlarla benzer nitelikler ve koruma tedbirleri bulunmaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle işverenlerin çalışanlarıyla arasındaki iletişim gelişmiş olup işveren dilediği zaman uzaktan çalışana ulaşabilmektedir. Bu durumla daha kolay iletişim sağlanarak iş ilişkisini geliştirmiştir¹⁷⁴. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde işveren dilediği zamanda ulaşabileceği meşruiyet kazandırdığı düşüncesi oluşabilmektedir¹⁷⁵. Çalışanın iş ilişkisi dışındaki yaşamına saygı gösterilmesi ve özel hayatının korunması açısından iletişimin sıklığı ve zamanlarına dikkat edilmesi gerekmektedir.

D. ÜRÜNÜ KABUL ETME BORCU

TBK m.465’de “İşveren, işçinin üreterek teslim ettiği ürünü inceler; varsa bulduğu ayıpları teslimden başlayarak bir hafta içinde işçiye bildirir. Süresinde bildirim yapılmamışsa, ürün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılır.” düzenlemesi yapılmıştır.

¹⁷¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.172-177, s.438.

¹⁷² Sümer, İş Hukuku, s.87.

¹⁷³ Mircan, s.77.

¹⁷⁴ Aydınöz, s.186.

¹⁷⁵ Aydınöz, s.167.

Uzaktan çalışma sözleşmesinde işçi ve işveren tarafınca belirlenen hizmet veya mal edimin üretilmesi halinde işveren çalışanın ürettiği edimi reddedemez. Bir mal teslimi durumunda işveren bir hafta içerisinde inceler ve malın hasarlı olması durumunda çalışana bildirir. Bildirimde bulunmaz ise malı o anki hali ile kabul etmiş sayılır¹⁷⁶. Gizli ayıplar için bir haftalık hak düşürücü süre uygulanmaz¹⁷⁷.

Ayıpların bildirilmesinde şekil şartı bulunmamaktadır. Bir haftalık süre hak düşürücü süre olup hâkim tarafından resen dikkate alınmalıdır¹⁷⁸. Evde çalışma sözleşmesinde belirlenmiş bir bildirim şartı varsa onu, yoksa çalışan ile nasıl iletişim kuruyor ise o şekilde bildirimde bulunabilir.

TBK m.467’de “İşçiyi aralıksız biçimde çalıştıran işveren, ürünü kabulde temerrüde düştüğü veya işçinin kişiliğinden kaynaklanan sebeplerle ve kusuru olmaksızın çalışma engellendiği takdirde, hizmet ediminin engellenmesi durumundaki ücret ödenmesine ilişkin hükümler gereğince, ona ücretini ödemekle yükümlüdür. Diğer durumlarda işveren, bu hükümlere göre ücret ödemekle yükümlü değildir.”

İşveren uzaktan çalışanın yapmış olduğu edimi kabul etmediği veya kabul etmede geciktiği için meydana gelen zararlardan kaynaklanan işveren sorumlu olmaktadır. Bu durumda işveren çalışanın ücretini ödemek zorundadır.

E. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA BORCU

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin sorumluluğu esas olmasına rağmen, uzaktan çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmelerinde bu konunun nadiren düzenlendiği görülmektedir. Uzaktan çalışma biçiminin ortaya çıkardığı iş sağlığı ve güvenliği sorunları arasında iç mekânlarda havalandırma, ergonomi, ışıklandırma, işçinin yalnızlaşması ve buna bağlı stres, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulan-

¹⁷⁶ Karaca, s.388; Alp, s.93; Eren, Özel, s.573; Zevkliler/ Gökyayla, s.484.

¹⁷⁷ Eren, Özel, s.573.

¹⁷⁸ Karaca, s.388; Eren, Özel, s.573.

masının takibi ve denetimi ile iş kazası veya meslek hastalığı halinde geçerli olan sosyal hukuk düzenlemelerinden uzaktan çalışanın yararlanması yer almaktadır¹⁷⁹.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik İş Kanun'unu 77/1 maddesinde *"işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlem almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür"* düzenlemesi yapılmıştır. Burada işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün kanuni dayanağı düzenlenmiştir. Kanununda uzaktan çalışmaya ilişkin için ayrıca bir düzenleme öngörülmemiştir. İş Kanunda düzenlenen bu hükümle işverenin alması gereken önlemlerin sınırını belirtmemiştir. Her türlü önlemin alınması doktrin ve yargı kararlarında, teknolojik ve bilimsel gelişmelerin gerektirdiği önlemlerin alınması olarak kabul etmektedir¹⁸⁰. Önlemlerin alınması değerlendirilirken, işverenin ekonomik durumu, eğitimi veya diğer subjektif unsurları ayırt edici olarak kullanılamayacaktır¹⁸¹. Fakat işverenin basiretsiz davranması hallerinde objektif olarak alması gereken önlemleri almadığında ortaya çıkan sonuçtan sorumlu olacaktır¹⁸².

TBK'na göre işveren her türlü tedbiri almakla yükümlü tutulmuştur. Bu durumda kasten ya da ihmali olarak aykırılık oluşturduğu için işverenin tazminat sorumluluğu ortaya çıkmaktadır¹⁸³. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi halinde çalışanlar ile işveren arasında ortak kusur

¹⁷⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.165 vd.; Aydınöz, s.168

¹⁸⁰ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.118; Caniklioğlu, Caniklioğlu Nurşen, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri, 26-30 Eylül 2012, Antalya. (İşveren Yükümlülükleri) s.36; Özdemir, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Aralık 2014. (İş Sağlığı ve Güvenliği), 66-67

¹⁸¹ Güzel Ali/ Çatalkaya Deniz Ugan:, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.34, 2012/3, 171; Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş B.7, Ankara 2022, s. 1202-1203;

¹⁸² Ulusoy, s.244

¹⁸³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1487-1490.

oluşacaktır. Bu durum işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz fakat davranışın ağırlığına bakılarak TBK m.435'e göre haklı fesih sebebi olabilecektir¹⁸⁴.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin tedbirleri almakla, işçinin alınan tedbirlere uymakla yükümlü olması kuralı uzaktan çalışmada içinde geçerlidir. Bu kapsamda öncelikle işveren, uzaktan çalışanın, işyerinde uzakta yapılıyor olsa bile, işin yerine getirildiği mekânı, kanun ve toplu sözleşmelerin öngördüğü kurallara uygun hale getirmekle yükümlüdür. İş Kanun'u iş güvencesi şartları arasında otuz kişinin veya daha fazla kişinin çalışması şartı konulmuştur. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde bu şartın sağlanması oldukça zordur Bu durumda işçiyi korumak adına işverenin aynı iş için çalıştırdığı işçilerin toplamının dikkate alınması gerekmektedir. Bu durumda daha fazla işçi iş güvencesinde yararlanabilecektir.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasının sınırlarının belirlenmesi zor olsa da mevzuatımızda ve uluslararası sözleşmeler ile uzaktan çalışanların çalışma şartları, hakları ve yükümlülüklerinin sınırları belirlenmeye çalışılmaktadır.

Hukukumuzda 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanun'u m.4 ve Türk Borçlar Kanun'u m.77/1 ve m.417/2'de düzenlenmiş olan işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak konusundaki genel sorumluluğu, uzaktan çalışan bakımından da uygulanması gereken yükümlülüklerin tamamı çalışmamızın 2. Bölümünde ayrıntılı şekilde incelenecektir.

¹⁸⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1490; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.196; Süzek, s.950.

İKİNCİ BÖLÜM

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

§ 6. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

I. İŞ SAĞLIĞI KAVRAMI

Sağlık, vücudun fonksiyonlarını tam ve eksiksiz yerine getirmesi olarak tanımlanabilir. Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization) Anayasasında¹⁸⁵ sağlık sadece hastalık ve sakatlığın mevcut olmaması değil, bedensel, ruhsal, sosyal ve kültürel açıdan tümüyle bir iyilik durumu olarak tanımlanmıştır¹⁸⁶. İş sağlığı kavramı ise çalışanın sağlığının, yapmış olduğu çalışmalarından ve çalışma ortamından kaynaklanan tehlike ve risklerden etkilenmemesi ve işçinin korunması için tüm önlemlerin alınmasını ifade eder. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün; İş Sağlığı Ortak Komitesi 1950 yılında iş sağlığını kavramını tanımlamış 1995 yılında bu tanımlı gözden geçirilmiştir¹⁸⁷.

“ İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işe uygun getirilmesini hedeflemektedir¹⁸⁸. ”

155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmenin 3. maddesinde de iş sağlığını sadece bedensel rahatsızlıkların bulunmaması değil, sağ-

¹⁸⁵ <https://unlimithealth.org/> (26.05.2023)

¹⁸⁶ **Sümer**, Haluk Hadi; İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Basım, Ankara, 2022, s.3. (Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği)

¹⁸⁷ **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.4; **Tozan**, Hakan/ **Yağımlı**, Mustafa, İş Sağlığı ve Güvenliği Temel

Eğitimi, 4Basım, İstanbul,2022, s.2-3

¹⁸⁸ ILO (2014) Improving health in the workplace: ILO's framework for action EA: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_329350/lang--en/index.htm (ET: 26.02.2023).

lıkla ilgili ve güvenlikle doğrudan bağlantılı fiziksel ve ruhsal unsurları da kapsadığı açıklanmıştır.

Bu tanımların ortak noktası, çalışanın yalnızca fiziksel olarak sağlıklı olması yeterli görülmemiş ruhsal ve sosyal anlamda da sağlıklı olması gerektiği belirtilmesidir¹⁸⁹. Çalışanın fiziksel, ruhsal ve sosyolojik olarak tüm yönlerden sağlıklı olması hem işçi ve çalışma arkadaşları bakımından hem de ailesi bakımından olumlu sonuçlar vermektedir.

İşçi sağlığı olarak uzun süre kullanılan kavram genişletilerek iş sağlığı olarak kullanılmaya başlanmıştır. İş sağlığı kavramı ile ilk olarak, işçinin yapmış olduğu çalışmalar ve işyerinin koşullarından etkilenmemesi için fiziksel ve ruhsal anlamda tam bir sağlık halinin sağlanması ve tüm tehlikelerden korunması akla gelmektedir. Fakat bireysel olarak işçinin korunması yeterli olmayıp işyerinde çalışanların tamamı hatta işyerine gelen müşterilerin dâhil herkesin korunması gerekliliğinden iş sağlığı kavramının kapsamı genişlemiştir¹⁹⁰.

II. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Güvenlik, insanların yaşamını sürdürdüğü ortamda tehlikelerden arındırılmış şekilde yaşayabilmesi olarak tanımlanabilir. Türk Dil Kurumu (TDK)¹⁹¹ güvenliği, “*Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet*” şeklinde tanımlanmıştır.

İş güvenliği kavramı ile çalışanların işyerinde bulundukları süre içerisinde çalışmalarını yürütürken mevcut olan veya meydana gelebilecek muhtemel tehlike ve risklerin tespit edilerek giderilmesi, işyerinin çalışanlar açısından güvenli olmasını ifade etmektedir¹⁹². İş güvenliğinin bir başka tanımında ise işyerinde kullanılan tek-

¹⁸⁹ “İşveren, çalıştırdığı işçileri, işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için işyerinde teknik ve tıbbi önlemler dâhil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli olan tüm önlemleri almak zorundadır.”. Yargıtay HGK. E. 2018/21-369, K. 2021/1348, T. 04.11.2021, Kazancı EA: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 26.02.2023)

¹⁹⁰ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.4.

¹⁹¹ <https://sozluk.gov.tr/> (ET:22.07.2022)

¹⁹² Sözek, s.863.

nik makine ve malzemelerden kaynaklı veya işin yapılmasından dolayı ortaya çıkabilecek her türlü tehlike ve risklerin arındırılarak işçinin daha güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamaktır¹⁹³. İşyerlerinde iş güvenlinin sağlanmasını işverenler sorumluluğunda olup gerekli önlemleri alması işverenin en önemli yükümlülüklerindendir.

İş güvenliği işverene işin gereği olarak kullanılan makinelerin montajı, kullanımı ve bakımının yapılması diğer araç ve gereçlerin tehlike oluşturmaması için gerekli önlemlerin alınması gibi teknik yükümlülükler getirdiği için iş sağlığı kavramına göre daha teknik bir kavramdır. İşverenin bu teknik yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin denetimini ise devlet tarafından yapılmaktadır¹⁹⁴.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş sağlığı kavramı ile iş güvenliği kavramı yukarıda açıklamalardan da anlaşılabacağı üzere farklı özellikleri bulunan iki kavramdır. Kavramlar arasında farklı özellikler bulunsa da nitelikleri gereği birbirlerini tamamlamaktadırlar. Birinin gerçekleşmemesi diğerini olumsuz olarak etkilemektedir¹⁹⁵. İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları çalışanların sağlıklı bir şekilde hayatlarını sürdürmeleri için ayrılmaz bir bütün haline gelmiş ve bu kavramlara “*takım oyunu*”¹⁹⁶, tabiri kullanılmıştır. Ülkemizde düzenlenen mevzuatlarda ve uluslararası hukukta kavramlar birbirinde ayrılmamış uygulamada da birlikte kullanılmaya devam edilmiştir¹⁹⁷.

İş sağlığı ve güvenliği kavramı ayrı ayrı açıkladığımız iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının bütünü oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği bir yandan tıbbi boyutu olan çalışanların sağlığı ile ilgilenirken bir yandan da teknik boyutu olan çalışanların güvenliği ile ilgili olan bir kavramdır¹⁹⁸.

¹⁹³ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.4.

¹⁹⁴ Sümer, İş Hukuku: s.165.

¹⁹⁵ Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrin/ Baskan, Eda; İş Hukuku. 10. B. İstanbul 2020, s.351; Kara, s.57.

¹⁹⁶ Kara, s.57.

¹⁹⁷ Karakaya, Doğanhan, 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri, İzmir Ekonomi Üniversitesi İzmir, 2020, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

¹⁹⁸ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.6

Öğretide yapılan tanımlamalarda, çalışanı işin nitelikleri gereği ortaya çıkan tehlikelere karşı korunması ve önlemlerin alınmasını dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği olarak tanımlanmıştır. Fakat bu tanım çalışanların korunması için yeterli gelmediğinin anlaşılmasıyla geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği tanımı ortaya çıkmıştır. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliğinde sadece çalışandan ve işyerinde gerçekleşen tehlikeler değil aynı zamanda çevreden meydana gelebilecek tehlikelerinde giderilmesi öngörülmüştür. İki tanımda da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanarak iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasının önlenmesi veya en aza indirilmesini hedeflemektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanamaması neticesinde işyerinde çeşitli iş kazalarına ve meslek hastalıklarına sebebiyet verebilmektedir. İş kazalarının veya meslek hastalıklarının olmaması ve oluşabilecek zararların en az seviyeye düşürülmesi için iş sağlığı ve güvenliği büyük önem taşır. Özellikle belirli sanayi kollarında, kimyasal fabrikalarda, yer altı madenleri gibi zor şartlarda çalışanlar için alınacak önlemler ve denetimler hayati önem taşır. Bu yüzden iş sağlığı ve güvenliği yaşam hakkı ile doğrudan ilişkilidir. Bu ilişki “İşçilerin çalışma yaşamında sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin sağlanması, en temel hak olan yaşam hakkının, çalışma ilişkisinde ifadesidir”¹⁹⁹ şekilde açıklanmıştır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin²⁰⁰ m.23 uyarınca; “Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır” hükmü bulunmaktadır. Hukukumuzda ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.417: “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” düzenlemesi yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre iş sağlığı ve güvenliği için işverenlerin önlem almaları yeterli olmadığı çalışanlarında bu önlemlere uygun şekilde hare-

¹⁹⁹ Limoncuoğlu, Alp/ Şişli, Zeynep/ Eser, Dilek: “Sosyal Devlet İlkesi” ve “Yaşam Hakkı” Çerçevesinde “İş Kazaları”, Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan, C. II (Ed.: Süleyman Başterzi) içinde. İstanbul, 2011, ss. 1983-1998.

²⁰⁰ <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (ET:05.05.2023)

ket etmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan uyumlu olmak zorunda olduğuna hükmedilmiştir.

IV. İŞYERİ KAVRAMI

İşyeri kavramı, İş Kanunu m2/1,c-2, İş Kanunu 2/2-3 ve İSGK 3/1,h maddelerinde tanımlamalar yapılmıştır. İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile yapılan işyeri tanımları birbiri ile aynıdır Bu durum öğretide eleştiriye sebep olmaktadır. Amaç bakımından farklı düzenlemeleri olan iki kanunda yapılan tanımlamalar da kendi içerisinde farklılıkları olması gerektiği savunulmuştur²⁰¹. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu genel düzenlemelerden kaçınarak konu bakımından daha özel nitelikte düzenlemeler yapılması kanunun amacına daha iyi hizmet edecektir.

İş Kanunu m.2/1,c2’da işyeri, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür” şeklinde tanımlanmıştır.

Kanunda tartışmalara sebep olmaması bakımından işyeri kavramı ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. Kanun maddesinin gerekçesinde de işyeri kavramının tanımlanmasını ayrıntılarıyla ele almıştır²⁰². Tanımda yer alan işyerinin sınırlarını daha geniş bir şekilde çizmiştir.

İşyeri, çalışanların iş görme edimini yerine getirdiği fiziki olarak işverenin hâkimiyetinde bulunan klasik anlamda işyeri tanımı akla gelmektedir. Bilimsel ve

²⁰¹ İSGK’nda genel düzenlemelerden kaçınarak konu bakımından daha özel nitelikte düzenlemeler yapılması kanunun amacına daha iyi hizmet edecektir. **Kara**, s.33.

²⁰² **Kara**, s.32.

teknolojik gelişmelerle birlikte işyerleri farklılıklar göstermeye başlamıştır²⁰³. Bu gelişmeler kanunda yapılan işyeri kavramının tanımı da gelişmelere ayak uydurarak değiştirilmiştir²⁰⁴.

1475 sayılı İş Kanun’da işyeri kavramını işin yapıldığı yer olarak değerlendiren 4857 sayılı İş Kanun’da 2 maddesinde işin yapıldığı yer olarak değerlendirilmeyip ‘*iş organizasyonu kapsamında bir bütün*’ olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeden anlaşılabileceği üzere işyeri kavramını klasik anlamda işyerinden çıkarılarak işyerinin geniş anlamda ele alınmıştır. Değişen bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sonucunda işin görüldüğü yer ne kadar değişirse değişsin işyeri olarak kabul edileceği kanun metninden anlaşılmaktadır.

Uzaktan çalışma tanımlamaları yapılırken iş organizasyonu kavramına değinilerek yapılan iş her ne kadar klasik işyerinin dışında evde veya işyeri dışında bir yerde görülüyor olsa da işverenin iş organizasyonu içerisinde iş görülmektedir²⁰⁵. Bu yüzden ki uzaktan çalışma yapılan yerler de işyeri tanımının içerisine girmektedir.

Uzaktan çalışmalarda işyeri kavramı için önemli bir diğer unsur ise işyerine bağımlılık unsurudur. İş Kanun’un 2. maddesinde “*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler.*” şeklindeki düzenleme ile işyeri kavramının tespitinde kullanılan bir kıstas olsa da uzaktan çalışma bakımından bu durumun iş organizasyonu bakımından değerlendirilmesi isabetlidir. Uzaktan çalışmada çalışanın bağımlılık unsurunun tespitinde işin işverenin talimatları doğrultusunda yerine getirmesi ve işveren tarafından denetimi mümkün olması yeterlidir.

İş Kanunundaki düzenlemeler sonucunda uzaktan çalışmalar çalışanın evinde veya klasik anlamdaki işyeri dışında gerçekleşiyor olsa da bu alanların işyeri olarak kabul edilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Bu çalışma alanların tamamının işyeri

²⁰³ Doğan /Yenisey, Kübra, Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı (Ed.: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ) içinde. İstanbul, 2021, s. 163

²⁰⁴ 1475 sayılı (mülga) İş Kanunu, “işyeri” kavramını “işin yapıldığı yer” olarak değerlendirmektedir.

²⁰⁵ Kara, s.35.

kapsamına olup olmadığı ayrıca incelenmesi gereken konudur. Özellikle evde çalışma sözleşmesinde çalışanın özel yaşamı ile çalışma yaşamı iç içe geçmiş bulunmaktadır. Bu durumda çalışmasını sürdürdüğü alanın tamamı işyeri olarak değerlendirilmeli mi yoksa çalışmasını sürdürdüğü alanın kısıtlanarak sadece o bölgeyi işyeri olarak kabul edilmesi gerektiği ayrı ayrı incelenmelidir.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde işveren işin yapıldığı alanları işin gerekleri doğrultusunda belirleyerek ve işyerinin sınırlarını çizerek, örneğin iş için ayrılan bir oda, bu alanların işyeri olarak değerlendirilebileceği ileri sürülmektedir. Uygulamada ise bu tür sınırlamaların çizilmesi oldukça zordur²⁰⁶. Uzaktan çalışma sözleşmelerinin yapısı gereği işverenin denetim yetkisinin sınırlı olduğu çalışanın belirli bir noktada kalmasının sağlanması mümkün değildir.

Uzaktan çalışmaların yapıldığı yerlerin işyeri olarak kabul edilmemesi durumu ise uygulamada büyük problemlere yol açabilmektedir. Uzaktan çalışan işçinin iş kanunu dışında bırakarak birçok hakkından mahrum kalmasına sebebiyet verebilmektedir²⁰⁷.

V. İŞVEREN VE ÇALIŞAN KAVRAMI

İş Kanunu 2/1 maddesinde işçi kavramı; “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Kanun maddesi doğrultusunda işçi kavramını iki unsur ile açıklamaktadır. Gerçek bir kişinin bulunması ve bu kişinin çalışmasını iş sözleşmesi doğrultusunda ücret karşılığı yerine getirmesi gerekmektedir²⁰⁸. İş sözleşmesi ile işçi ve işveren birçok yükümlülük altına girmektedirler²⁰⁹.

İşveren kavramı ise İş Kanun’u 2/1 maddesinde “*İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye veyahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir*” tanımlanmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak, çalışanın işlerini yürüttüğü kişiler veya kurumlar

²⁰⁶ Kara, s.37.

²⁰⁷ Kara, s.37.

²⁰⁸ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.51; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.33 Süzek, s.137

²⁰⁹ Örneğin; İşverenin işçinin güvenliğini sağlaması, eğitim vermesi, araç ve gereçlerin temini İşçi ise özen ve sadakat borcu, rekabet etme yasağı.

işveren olarak adlandırılır. Uzaktan çalışmada çalışan, işyerinde fiziksel olarak bulunmak yerine işlerini evde veya uzak bir yerde çalışmasını sürdürmektedir. Bu durumda işveren uzaktan çalışanına iş sağlayan ve çalışanın emeğinin karşılığında ücretini ödeyen kişi veya kuruluşlardır.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinin tarafları işveren ve çalışandır. Sözleşmenin kurulması ile birlikte taraflar sözleşmede kararlaştırılan tüm yükümlülükleri yerine getirmekle sorumlu hale gelirler. Uzaktan çalışan işlerini uzaktan düzenli bir şekilde yürütmesi gerekmektedir²¹⁰. İşveren ise çalışanın işini yapmakla kazandığı tüm hakları vermekle yükümlüdür

Uzaktan çalışma sözleşmelerinin kurulması, çalışan ve işveren kavramları, ilk bölümde²¹¹ ayrıntılı olarak incelenmiş olup, bu bölümde genel tanımlar yeterli görülmüştür.

§ 7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI VE ÖNEMİ

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı belirlenirken işçilerin çalıştığı ortamlar da tehlikeli faaliyetleri ve sağlığı olumsuz etkileyen faktörleri tespit edilerek bu olumsuzlukların giderilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını amaçlamaktadır. Bu önlemler çalışanların insani koşullara uygun ortamlarda çalışmasının sağlanması ve alınan önlemlerin düzenli aralıklarla sistemli bir şekilde denetlenmesi gerekmektedir²¹².

İş sağlığı ve güvenliğinin öncelikli amaçlarından ilki çalışanların işin görülmesi sırasında iş kazası ve meslek hastalığına karşı korunmasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'nün İş Sağlığı Ortak Komitesi 1950 yılında iş sağlığının tanımı yapılırken iş sağlığının amacını da belir-

²¹⁰ **Kara**, s.28-29. Uzaktan Çalışma Yön. m. 5/2

²¹¹ Bkz. s.4

²¹² **Önçer**, Gizem; İzmir Ekonomi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukukunda İşveren Sorumluluğu İzmir 2019, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.20-24.

lemiştir. İş sağlığının iyileştirilmesi²¹³; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eylem çerçevesinde, iş güvenliği ve sağlığı politikalarına entegre edilmesiyle, işyeri sağlığının geliştirilmesinin çalışma hayatını iyileştirme potansiyeli artmaktadır. Çalışanların ve ailelerinin uzun vadeli refahını iyileştirerek, üretkenliği ve performansı arttırmak ve sağlık, refah ve sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki baskıyı azaltarak hem çalışanlara hem de işverenlere fayda sağlanması amaçlanmaktadır.

Uzaktan çalışma modellerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Uzaktan çalışma modellerinde klasik işyerinden uzakta işin görülmesi işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle evde çalışmaya uygun olmayan, çalışanın iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanamadığı tehlikeli işlerin uzaktan çalışma modelleri ile görülmesi önlenmelidir. Aksi halde uzaktan çalışanın sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması mümkün olmamakta ve ortaya çıkabilecek tehlikelere açık hale gelmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanun'un işverene iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birçok sorumluluk yüklemektedir. İşveren çalışma koşullarının belirlenmesi sırasında güvenli bir çalışma ortamı sağlamakla ve sağlığı etkileyebilecek olumsuz koşullar var ise bu durumlara karşı tedbir almakla yükümlüdür²¹⁴. İlk olarak işveren çalışmaya başlamadan önce işin görüleceği işyerini çalışmaya uygun hale getirmelidir. Çalışma için gerekli donanımları çalışana sağlamalıdır. Çalışanların bedeni ve ruhsal sağlığının korunması için gerekli olan tıbbi ve diğer önlemlerin alınması iş sağlığı ve güvenliği açısından zorunludur²¹⁵.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması çalışanların hem fiziksel olarak hem de psikolojik olarak sağlıklı olmalarının sağlanması açısından önem arz etmektedir.

²¹³ ILO (2014) Improving health in the workplace: ILO's framework for action EA: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_329350/lang--en/index.htm (ET:15.01.2023)

²¹⁴ Kılış, İlknur; İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İSGK, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 15, S. 1, ss. 22-32. Örneğin bkz. Yargıtay HGK. E. 2018/21-369, K. 2021/1348, T. 04.11.2021, Kazancı [Çevrim içi]. Erişim Adresi: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 15.01.2023)

²¹⁵ Yargıtay 10. HD. E. 2021/4847, K. 2021/11087, T. 28.09.2021, Kazancı, EA: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 15.01.2023)

Özellikle çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına karşı korunması hem çalışanlar bakımından hem de işveren açısından son derece önemlidir.

İş sağlığı ve güvenliği le çalışanlar ortaya çıkan ve çıkma ihtimali olan durumlar karşısında korunur. İşverenler için üretimin devamlılığı sağlanır ve olumlu koşullar altında üretim de verim artımı sağlanacaktır. Bununla birlikte işyerinde kullanılan malzemelerin tehlikelere karşı korunmuş olacaktır²¹⁶.

§ 8. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI VE GELİŞİMİ

I. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatının var olduğu günden buyana ihtiyaç duyulan ve teknik gelişmeler ile değişip gelişerek bilim dalı haline gelmiştir. Tarihin ilk kanunlarından olan M.Ö.2000’li yıllarda kurulan Babil İmparatorluğunun kurucusu Hammurabi tarafından yapılan Hammurabi Kanunlarında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Özellikle inşaat alanında işverenin üzerine çeşitli sorumluluklar yüklemiştir²¹⁷.

Roma döneminde araştırma yapan tarihçi Heredot köle olarak çalıştırılan insanların daha iyi ve verimli olabilmesi için enerji veren besleyici gıdaları tüketmelerini önermiştir. Dönemin hekimi Hipokrat ise kurşunun zararlarını araştırarak kurşun koluğu hastalığı olarak bilinen hastalığı tanımlamış bu ortamlarda çalışan işçilerin korunma yöntemlerini geliştirmiştir. M.Ö. 23’lü yıllarda yaşayan Plini tozlu ortamlarda çalışanların korunabilmesi için işçilerin başlarına torba geçirmelerini önermiştir²¹⁸.

²¹⁶ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği: s.7-8.

²¹⁷ “Yapılan evin yıkılması durumunda bina sahibinin hayatını kaybetmesi karşılığında, binayı inşa eden kişi

ölüm cezasına çarptırılır, bina sahibinin mallarının hasara uğraması karşılığında, binayı inşa eden kişi

yeniden inşaat sürecinde bulunmakla birlikte bina sahibinin tüm zararlarını karşılamakla mükelleftir.” Bkz. Çiçek, Özal/ ÖÇAL, Mehmet: Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 5, S. 11,2016, s.108-112.

²¹⁸ Dorukan: s. 49-50 Ayrıntılı bilgi için Çiçek/Öçal, s. 111-113.

Günümüzdeki anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramının ortaya çıkması sanayi devrimi ile gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi ile tarım ve hayvancılık ile geçimini sağlayan halk makineler ile seri üretim yapılan fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu durum halk arasında işçi sınıfının oluşmasına sebebiyet vermiş, çalışanlar işverene bağlı hale gelmiştir.

Sanayi devrim ile ortaya çıkan makineleşme ile seri üretim yeni gelişmekte olan çalışma biçimi olup bu çalışmalarda ortaya çıkabilecek güvenlik sorunlarının veya sağlığı etkileyecek olan sorunların bilinmemesi ve bu durumlar için gerekli önlemlerin alınmaması, işçilerin uzun sürelerde düşük ücret ile çalıştırılması gibi birçok olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Gerekli önlemlerin alınmaması neticesinde iş kazaları ve meslek hastalıkları artış göstererek birçok işçinin hayatının kaybetmesine sebep olmuştur²¹⁹.

Devletler işçilerin korunması amacıyla çeşitli müdahalelerde bulunarak iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önlem alınmaya başlanmıştır. İşverene çeşitli yükümlülükler getirmiştir. İşverenler bu yükümlülükleri yerine getirmemesi halinde çeşitli yaptırımlar ile karşı karşıya kalmaktadır. Alınan önlemler ile işçilerin sağlıkları ve güvenlikleri sağlanmış olur bununla birlikte üretimin devamlılığı sağlanır ve devletin ekonomisine getirdiği yükleri de en aza indirmektedir²²⁰.

II. ULUSLARARASI KAYNAKLAR

Sanayi devriminin sonrasında işçilerin ağır çalışma koşulları sebebiyle koruma altına alma ihtiyaçları artmıştır. Sanayileşmesini tamamlayan ülkeler bakımından işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hem işçilerin sağlığı açısından hem de devletlerin ekonomik çıkarları açısından önemli yer tutmaya başlamıştır. 1919 yılında Milletler Cemiyetine bağlı olarak Uluslararası Çalışma Örgütü kurularak uluslara-

²¹⁹ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği: s.12, Kılış, s.4

²²⁰ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği: s.12, Kılış, s.4

rası alanda büyük bir adım atılmıştır²²¹. Türkiye kurulan çalışma örgütünün doğal üyesidir.

Uluslararası Çalışma Örgütünün amaçları işçilerin çalıştığı ortamlar da tehlikeli faaliyetleri ve sağlığı olumsuz etkileyen faktörleri tespit edilerek bu olumsuzlukların giderilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını işçinin çalışma şartlarının insani koşullarda olmasının sağlanması amaçlamaktadır²²².

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 22. maddesi ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkı düzenlenmiştir. Uluslararası alanda iş hayatının getirdiği problemlerin çözümünü Uluslararası Çalışma Örgütü üstlenmekte olup yeni düzenlemeler yapmaya devam etmektedir. Fakat BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yapılan düzenleme ile iş sağlığı ve güvenliği sadece işçi hakkı olarak bakılmayarak insan hakkı şeklinde kabul edilerek bu bildirmede bulunmaya devam etmektedir²²³

Avrupa Sosyal Şartı sözleşmesi Avrupa ülkeleri arasında imzalanan önemli belgelerden biridir. Uluslararası Çalışma Örgütünün düzenlediği konular bakımından paralellik göstermekle birlikte düzenlemelerinde daha az ayrıntı bulunmaktadır. Türkiye Avrupa Sosyal Şartını 5547 sayılı Kanun ile kabul etmiştir fakat kabul ederken bazı maddeler onaylamayarak kapsam dışına çıkarmıştır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 2. Maddesinde yaşama hakkı 8 maddesinde ise özel hayatın gizliliği ve aile hayatının korunması düzenlenmiştir. Avrupa İnsan Hakları mahkemesi uyuşmazlıkları bu hükümlere dayanarak Norveç ve Malta devletlerinin sorumluluğuna karar vermiştir²²⁴.

²²¹ Kılıç, s.24.

²²² İLO iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli sözleşmeler yayınlamıştır. 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesini

²²³ Tuncay/Ekmekçi, s.45.

²²⁴ “İnes ve diğerleri v. Norveç kararında (2013), Kuzey Deniz’inde derin deniz dalgıcı olarak çalışanlar,

karara konu olaydaki faaliyetlerindeki hızlı dekompresyonlar sebebiyle ciddi sağlık problemlerine maruz kalmışlardır(akciğer kanseri, duyma bozukluğu gibi). Başvurucular çalışma koşullarında gü-

III. ULUSAL KAYNAKLAR

Türk Anayasasında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ayrı bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat anayasada düzenlenen bazı maddelerde iş sağlığı ve güvenliğine temel oluşturmaktadır. İnsanın en temel haklarından olan AY m.17’de yaşam hakkı ve m.56’da ise sağlıklı ve dengeli çevrede yaşama hakkına düzenlenmiştir. Çalışma ile ilgili olarak, AY m.50 yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılma yasağı” ile “dinlenme hakkı” m.60 ise sosyal güvenlik hakkı” düzenlenmiştir. Bu maddeler anayasanın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel düzenlemeleridir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında Türk Borçlar Kanun’ m.417’de “işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” Hükmü ile işverenin ve çalışanın karşılıklı görevini düzenlemiştir²²⁵.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kaynaklarımızdan biri 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’udur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’u üç ana amaç etrafında düzenlenmiştir. Bunlar, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenliğin sağlanması ve ilk iki amacın gerçekleşmesi için işverenlerin ve çalışanların haklarının ve yükümlülüklerin düzenlenmesidir.

venlik eksikliği olduğunu ve koşulların sağlıklarını tehlikeye attığını iddia etmişlerdir. Her ne kadar özel sektörde çalışmış olsalar da Norveç Devleti’nin sorumluluğu güvenlik önlemlerinden muaflıyet noktasında şirketlere geniş yetkiler verdiği ve maliyeti düşürmek için daha düşük dekompresyon süresi kullandıkları ve müfettiş denetimlerinin yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Mahkeme burada dekompresyon tablolarının standart hale getirilmesini takiben daha az vurgun olduğunu tespit etmiştir.” Buna göre, eğer Norveç tablolarına daha önce müdahale etseydi sağlığa yönelik risk gerçekleşmeyecekti. Mahkeme Devletin bireylerin yaşamlarına ilişkin riski değerlendirebilmeleri sağlayacak gerekli bilgiler temin etme yükümlülüğü olduğunu belirtmiş ve 8. maddeden ihlal bulmuştur.”

²²⁵ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.118; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s.36.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunda iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik düzenlemelerde bulunulmuştur. Kanunun 13. maddesinde iş kazaları 14. maddesinde ise meslek hastalıkları düzenlenmiştir. 5247 sayılı Ceza Kanunu ise iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik yaralanma ve ölümlerin suç teşkil etmesi durumlarda devreye girmektedir.

§ 9. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI

Sanayileşme süreci ile birlikte çalışma hayatında büyük değişimler olmuştur. Bu değişim sürecine; işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bakıldığında, zaman içerisinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının arttığı gözlemlenmiştir. Bu gözlem sonucu; iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri araştırılarak, bunları önlemeye yönelik tedbirler alınmaya başlanmıştır. Ülkemizde her yıl engellenebilmesi mümkün ve hatta engellenmesi hukuken zorunlu olan işlerde, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle maalesef birçok sayıda insan engelli kalmakta veya hayatlarını kaybetmektedir.

Üretimin vazgeçilmez unsurlarından biri olan insanın, üreten insanın iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu engelli kalması veya kaybedilmesi, işletmeler için doğrudan verimliliğin düşmesine ve maliyetlerin artmasına yol açmakta, aynı zamanda ülke ekonomisi içinde büyük kayıplara sebep olmaktadır. İş hayatında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi önemli bir yer tutmaktadır.

I. İŞ KAZASI

A. GENEL OLARAK

İnsanların üretime başlaması ile birlikte doğa veya insan kaynaklı durumlar iş kazalarına sebebiyet vermiştir. Sanayi devrimi ile birlikte makineleşme artmış ve bu durum iş kazalarının artmasını da beraberinde getirmiştir²²⁶. Endüstriyel alanda iş kazaların da işçiye ve işverene verdiği zararlar da artmıştır. İşverenler iş sağlığı ve

²²⁶ **Güven**, Ercan, İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Ankara, 1970, s.2; Demircioğlu, Murat/ Kaplan, Hasan Ali, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2020, s.2015

güvenliği tedbirlerini alarak işyerlerinde meydana gelen iş kazalarını engelleyebilirler.

İş kazasının öğretide yapılan tanımlamalarına göre işverenin hâkimiyet alanında çalışan işçinin, iş ile ilgili ani sebeplerle fiziksel veya psikolojik yıkıma uğratan olay olarak tanımlanmıştır. İş kazası bireysel iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bakımından ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme sorumluluk bakımından yapılmıştır²²⁷.

İş hukuku bakımından, işverenin iş kazası geçirmemesi için alınacak tüm tedbirleri, işverenin tüm yükümlülüklerini incelemektedir. Sosyal güvenlik hukuku bakımından ise sigortalı olarak çalışan işçinin iş kazası sonrasında işçinin ihtiyacı olan yardımların yapılması gibi sonuçları incelemektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/1-g’de iş kazası, “*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen engelli hale getiren olay.*” şeklinde tanımlanmıştır²²⁸.

5510 sayılı²²⁹ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’un m.13/1’de iş kazası, tanımlanmış ve iş kazasının temel unsurları belirlenmiştir. Bu hüküm uyarınca hangi şartlarda gerçekleşen kazasının iş kazası sayılabileceği belirlenmiştir.

Kazanın gerçekleşmesi ve sonraki süreci incelemeden önce, kaza geçiren çalışanın sigortalılık durumunun inceleyelim. İşverenin işini gören ve kazaya maruz kalan çalışan sigortalı olmak zorundadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

²²⁷ **Kara**, s.114-115.

²²⁸ **Bostancı**, Yalçın: Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu İş Dergisi, C.8, S.1, 2005, s.48; Yürürlükten kaldırılmış olan 506 sayılı Sosyal Sigorta Kanunu m.11’de iş kazası olarak kabul edilebilecek durumlar sayılmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11. maddesinde hangi durumların iş kazası sayılabileceği belirtilmiştir.

Sözer Ali Nazım: 506 sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, sf. 408.

²²⁹ 5510 sayılı *Resmî Gazete Tarihi: 16.06.2006 Resmî Gazete Sayısı: 26200* [https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5\(ET:05.05.2023\)](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5(ET:05.05.2023))

Sigortası Kanun’a göre hangi çalışanların sigortalı sayılacağı belirlenmiştir. Aynı kanunun 92 maddesinde “*sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir*” şeklinde yapılan düzenleme gereği işçi veya işveren çalışmanın karşılığı olan tüm hak ve yükümlülükleri yerine getirmelidir. İşçinin çalışması karşılığında sigorta bildirimi yapılmamış olması veya işçinin yapılmamasına rıza göstermesi işçinin sigortalı kabul edilmediği anlamına gelmez²³⁰. İşyerinde sigorta bildirimi yapılmayan işçinin kaza geçirmesi halinde işçi sigortalı sayılarak olay iş kazası şeklinde değerlendirilir. Kanun işverenin sigorta bildirimi yapılmaması durumlarına karşı sözleşmenin zayıf olan tarafı işçiyi korumuştur.

İş kazasının temel şartı ise bir kazanın gerçekleşmesidir. Türk Dil Kurumu’nda kaza²³¹ “*istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması*” şeklinde tanım yapılmıştır. Hukukumuzda meydana gelebilecek tehlikeler için önlemlerin alınmasına rağmen gerçekleşmesinin önlenemeyeceği, zarar oluşturan olaylar şeklinde değerlendirilmiştir²³².

Gerçekleşen olayın iş kazası şeklinde değerlendirilebilmesi için tek seferde ani şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir²³³. Fakat bu unsur katı şekilde uygulanmayıp tek seferde meydana gelemeyecek tekrar eden olaylarla zarar oluşturabilecek durumlarda iş kazası olarak değerlendirilir²³⁴.

²³⁰ **Güzel**, Ali / **Okur**, Ali Rıza / **Caniklioğlu**, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 35. Bası, İstanbul, 2022, s.362; **Sözer**, Ali Nazım, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul: Beta, Güncellenmiş 3. Basım, 2017, s.331.

²³¹ www.tdk.gov.tr (12.12.2022)

²³² **Bingöl**, Serkan, İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2022, s.14.

²³³ **Başmanav**, Yasemin: İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, C. 10, S. 40, s.43; **Akın**: 22; **Bingöl**: s.15

²³⁴ Yargıtay 21. HD.’nin 13.05.2014, 6372/10626 sayılı kararında, 2925 sayılı Kanun kapsamında tarım işçisi olan sigortalının 11.06.2009 tarihinde Kırım Kongo Kanamalı Ateşi teşhisi ile hastaneye yatırılması ve 14.06.2009 tarihinde vefat etmesi olayında, meydana gelen olayın iş kazası olduğuna karar verilmiştir. **Sözer**, Ali Nazım: Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2017, s.457-459.

İşçinin işyerinde bulunduğu sırada ve yapmakta olduğu iş veya işler sebebi ile kaza gerçekleşmesi gerekmektedir. Bazı durumlarda işyeri dışında görevlendirilen yerlere gidilmesi halinde veya işyerine gidip gelmesi sırasında işverenin tahsisi ettiği araçta meydana gelen kazalar da iş kazası kapsamında sayılmaktadır²³⁵. Fakat çalışma için başka bir yerde görevlendirilen işçi özel işlerini yapması sebebiyle kaza geçirirse bu kaza iş kazası olarak kabul edilemez²³⁶.

İş kazasının üçüncü şartı ise kaza sonucunda fiziksel veya psikolojik bir engelin oluşmasıdır²³⁷. Bu engel sürekli olabileceği gibi tedavi ile iyileşebilecek nitelikte de olabilir.

İş kazasının son şartı ise kaza ile meydana gelen engelin arasında illiyet bağı olması gerekmektedir. Illiyet bağının tespiti iş kazası olup olmadığının belirlenmesi için oldukça önem taşımaktadır. Öncelikle işçinin yapmış olduğu iş ile gerçekleşen kaza arasında ki bağ tespit edilmesi gerekmektedir. Akabinde ortaya çıkan zararın bu kaza nedeni ile oluşmuş olması gerekmektedir^{238, 239}.

İş kazasının tespiti halinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun gereği, işveren kolluğa hemen, kuruma üç iş günü içerisinde bildirimde

²³⁵ Bingöl: s.22.

²³⁶ Bingöl: s.22. “tır şoförü olarak çalışan sigortalının, inşaat malzemesi yüklü tırı Iğdır ilinden Irak'a götürmek için yola çıktığı ve sınır kapısında aracı gümrüğe park ettiği, işverene ait olmayan bir araçla Iğdır'a gitmek isterken, aracın kaza yapması nedeni ile vefat etmiştir. Gümrükte araçların geçişinde sıra olup olmadığı, sıra olması halinde şoförlerin orada kalacak yerinin olup olmadığı, kalmak için il merkezine gitmenin gerekip gerekmediği anlaşılmıştır. Sigortalının görevi ile ilgili bir nedenle gitmediğinin tespit edilen olayın iş kazası olarak kabul edilmeyeceğine kararı verilmiştir.” (Y. 21. HD. 04.12.2014, 14523/26112, EA; <http://www.kazanci.com> (ET;13.12.2022).

²³⁷ Güzel / Okur / Caniklioglu: s. 374.

²³⁸ “Mülkiyeti şirkete ait işverenin oğlunun sevk ve idaresinde araçla, başka kişilerle birlikte eğlenmek ve gezmek amacıyla Çorum'a gittikleri, gece eğlence ve aşırı alkollün neticesinde araç kullanarak Samsun istikametine doğru yola çıkılmış. Yolda giden kamyonu arkadan çarpmak suretiyle kaza yaptıkları anlaşılmıştır. Bu tür özel amaçlı eğlence ve seyahatler sonucu meydana gelen olayların iş kazası olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.” şeklinde karar vermiştir. (Y. 21 HD, 2002/2036 E, 2002/3525 K ve 29.04.2002 Tarihli Kararında). EA; <http://www.kazanci.com> (ET;13.12.2022).

²³⁹ SGK. 29.06.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelgesine göre; “Ancak, görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Bu nedenle görevli gönderilen sigortalının işi dışında eğlenmek için gittiği sinema veya gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir.”.

bulunması gerekmektedir. Kuruma yapılmış olan bildirimde doğru olmayan, eksik veya yanlış beyan da bulunulursa kurum tarafından yapılmış olan ödemelerin bedeli- ni bu şekilde bildirimde bulunanlardan tahsil eder.

Bilindiği üzere, iş kazası meydana geldiğinde bu durum kuruma bildirilir. Eğer yapılan araştırmalar sonucu iş kazası olmadığı ve gerçeğe aykırı beyanlarda bulunul- duğu tespit edilirse, kurum tarafından yapılan ödemeler gerçeğe aykırı beyanlarda bulunanlardan tahsil edilir.

B. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ KAZASI

İşverenler gerek klasik anlamda işyerinde çalışanlar için gerek uzaktan çalışan- lar için güvenli bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdürler. Uzaktan çalışma orta- mında çalışanın iş kazası geçirmesi halinde, işverenin sorumluluğuna gidilebilecek- tir²⁴⁰. Uzaktan çalışanın geçirdiği kazanın iş kazası olup olmadığının tespiti bazı du- rumlar sebebiyle oldukça zordur.

İş kazasının tespit edilmesi sırasında öncelikle sigortalı çalışan, SSGSSK'nın m.13/1 a bendinde iş kazası sigortalının işyerinde bulunduğu sırada gerçekleştiği sırada ani şekilde gerçekleşmesi şartı aranmıştır. İşyeri, İş Kanun'u ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'da ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup işyerinin tespiti noktasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklar önlenmek istenmiştir.

Gerçekleşen kazanın nerede gerçekleştiği incelenir. Uzaktan çalışmanın sınırla- rı genişlemesi ile İş Kanun'da 2 maddesinde sadece işin yapıldığı yer olarak değer- lendirilmeyip '*iş organizasyonu kapsamında bir bütün*' olarak değerlendirilmesi uzaktan çalışanlar bakımından da nerede iş görüldüğüne bakılmaksızın işverenin iş organizasyonunda olması değerlendirilmiştir²⁴¹. Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere işyeri kavramını klasik anlamda işyerinden çıkarılarak işyerinin geniş anlamda ele alınmıştır. Değişen bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sonucunda işin görüldüğü yer

²⁴⁰ **Gök Metin/ Yıldız**, s.41-42; **Kara**, s.114-115.

²⁴¹ **Karataş**, Huriye; İşverenin İş Kazası ve Meslek Hatalığında Hukuki Sorumluluğu, Selçuk Üniver- sitesi Özel Hukuk Anabilim Dalında Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019, s.9-10.

ne kadar değişirse değişsin işyeri olarak kabul edileceği İş Kanun’u metninden anlaşılmaktadır.

Almanya’da evde çalışma sözleşmesi ile iş edimini yerine getiren bir çalışanın kaza geçirmesi neticesinde, Alman Federal Mahkemesi çalışanın, sabah uyandıktan sonra evinde bulunan çalışma alanına giderken geçirdiği kazanın iş kazası olduğuna karar vermiştir.

Kararın gerekçesi “Davacı, evinde bulunan bürosuna (Home Office) gitmek üzere sabah kalktığı anda takılıp düşmesi neticesinde bir iş kazası geçirmiştir. Yerel Mahkemenin yapmış olduğu değerlendirmeler neticesinde, davacının merdivene yönelmesindeki amaç home officene gitmek olduğundan dolayı, işe giden yol olarak değerlendirilmesi gerekmekte olup, bu bakımdan meydana gelen olayın, iş kazası olarak kabulünü gerekli kılmaktadır”²⁴².

İş kazasının diğer şartı ise işçinin sigortalı olmasıdır. Uzaktan çalışanın sigortalı olarak çalışması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre hangi çalışanların sigortalı sayılan işçiler iş görme edimini nerede gerçekleştirirse gerçekleştirsin sigortalı olarak sayılır ve sigortalı olmanın getirdiği avantajlardan yararlanır. İşçinin klasik anlamda işyerinden uzakta çalışması sigortalılığa engel değildir.

İş kazası ve sonucunda ortaya çıkan zarar arasında uygun bir bağ bulunması gerekmektedir. Kaza ile zarar arasında illiyet bağı bulunmuyorsa çalışan bu kaza sonucunda meydana gelen zararlarını işverenden talep edemeyecektir²⁴³.

II. MESLEK HASTALIĞI

A. GENEL OLARAK

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’u m.1/1’de meslek hastalığını; “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” şeklinde düzenlemiştir. İş kazası ani gelişen tehlikeler sonucunda ortaya çıkarken, meslek hastalığında çalışan-

²⁴² Alman Federal Mahkemesi, 08.12.2021 tarih, n “B 2 U 4/21 R” künyeli karar, **Hekimler**, Alpay: Federal Mahkeme Kararları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 73, ss. 1623-1630, s. 1627.

²⁴³ **Sümer**, İş Hukuku, s.92-93

lar uzun süre mesleğin getirdiği risklere maruz kalması sonucunda hastalığa yakalanmaktadır. İş kazasında temel farkı da budur. Bir diğer farklılık ise iş kazası bir sefer olup biterken, meslek hastalığı süreç halinde gerçekleşmektedir.

Meslek hastalığının tanımlarken bakmamız gereken husus iş kazası başlığında anlatılan sigortalı olma unsuru meslek hastalığında da geçerlidir. Olduğu gibi işçinin sigortalı olması gerekmektedir. Uzaktan çalışma sözleşmelerin de iş kazası ve meslek hastalığı tanımlamalarında işçi sigortalı olmak zorundadır. Kanunda bahsedilen hallerde işçi veya işveren bir şekilde sigorta yapmama konusunda anlaşır veya zorunda bırakılmış olsa da işçi sigortalı sayılır²⁴⁴.

Uzaktan çalışma sözleşmesi ile işlerini yürüten çalışana meslek hastalığı teşhisi konulabilmesi, işverenin sorumluluğu belirlenirken öncelikle hastalığın sebebine yani hastalık sözleşmeden kaynaklanan işin mahiyeti gereği gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'u m.14'da meslek hastalığının tanımın da, iş ile doğrudan ilgili veya işin görülmesi sırasında meydana gelen kısa süreli veya uzun süreli olarak hastalık, fiziksel veya psikolojik engelleri meslek hastalığı olarak değerlendirilmiştir²⁴⁵.

Meydana gelen hastalık kişinin dikkat etmemesi veya kendisi sebep vermiş olmaması gerekmektedir. Bir başka deyişle dışarıdan (işten) kaynaklanması gerekmektedir. Meslek hastalığının ani şekilde ortaya çıkması beklenemez, hastalık zamana yayılarak gerçekleşmektedir²⁴⁶.

İşin niteliğinden kaynaklanan meslek hastalıkları genellikle fiziksel olarak maruz kaldığı durumlardan kaynaklanır. İnşaat işlerinde sürekli ağır malzemelerin kaldırılması sebebiyle bel rahatsızlıklarının oluşması işin niteliğinden kaynaklanan meslek hastalığına örnek olarak verilebilir. Yine poşet yapımında çalışan kişilerin temas eden deri bölgelerinde egzama hastalığına sebebiyet vermektedir.

²⁴⁴ **Sümer**, İş Hukuku, s.94.

²⁴⁵ **Karataş**, s.27-28.

²⁴⁶ **Sümer**, İş Hukuku, s.94.

Hastalık işin şartlarına bağlı olarak da gerçekleşmiş olabilir²⁴⁷. Bu durum yapılan işin hastalığa sebep vermemiş, çalışmanın yapıldığı ortamın hastalığa sebep olmuştur. Çalışma ortamının havasız, kötü veya rutubetli olduğu alanlar da çalışma genellikle solunum yolu rahatsızlıklarına sebebiyet vermektedir. Temizlik görevlileri işlerini yaparken temizlik malzemelerinin kullanılması neticesinde solunum yolları hastalığına neden olur aynı zamanda bu malzemeleri kullanırken elleri tahriş olur zamanla egzama hastalığına yakalanabilir. Bu durumda işçi hem işin niteliği hem de çalışmanın yapıldığı ortama göre meslek hastalığına yakalanabilir²⁴⁸.

Melek hastalığının diğer unsurlarına bakmak gerekirse hastalık ve işin niteliği veya çalışma koşulları arasında illiyet bağı olmak zorundadır. Keza kişinin kendisinden kaynaklanan veya başka bir iş neticesinde ortaya çıkan hastalıklar meslek hastalığı tanımına girmemektedir²⁴⁹.

Çalışanın yakalandığı hastalık meslek hastalığı listesinde²⁵⁰ yer alması gerekmektedir

-A grubu hastalıklar; kimyasal maddeler ile olan meslek hastalıklar

-B grubu hastalıklar; mesleki cilt hastalıkları

-C grubu hastalıklar; Pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları

-D grubu hastalıklar; mesleki bulaşıcı hastalıklar

- E grubu hastalıklar; fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları

İşveren çalışanın meslek hastalığına yakalanmaması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülük uzaktan çalışma sözleşmeleri bakımından da

²⁴⁷ Sümer, İş Hukuku, s.94; Bingöl, s.41.

²⁴⁸ Bingöl, s.42.

²⁴⁹ Sümer, İş Hukuku, s.94; illiyet bağının tespiti için keşif yapılması öngörülmekte: “yer altı maden işinde çalışan sigortalının kömür tozu vs. etkilere maruz kalıp kalmadığının araştırılması, toz ölçüm raporlarının incelenmesi gerektiğine” karar vermiştir. (Yargıtay. 21. HD, 13.04.2015, 4176/7912 (EA,

²⁵⁰ Sümer, İş Hukuku: s.94.

oldukça önemlidir. Çalışanlar bakımından güvenli bir çalışma alanı oluşturulması ve gerekli denetimlerin yapılarak meslek hastalığına yakalanmasının önüne geçilebilir.

B. UZAKTAN ÇALIŞMADA MESLEK HASTALIĞI

Meslek hastalığı, istihdamın yapıldığı işle ilgili olarak ortaya çıkan sağlık sorunlarıdır. Bu sağlık sorunları işçileri, riskli ve karmaşık işlerde çalıştırma sebebi ile veya iş ile ilgili sebeplerden dolayı uzun süreler sonucunda meydana gelir. Meslek hastalıkları genellikle işyerindeki fiziksel, kimyasal, psikolojik ve ergonomik risk bölümlerine ayrılır. Meslek hastalıkları kapsamında en sık; astım, bronşit gibi solunum hastalıkları, işitme kaybı, sırt ağrıları, fitik, tenosinovit ile karşılaşmaktadır.

Sigortalı olarak uzaktan çalışan, işin görülmesi ya da iş ile ilgili diğer sebeplerden dolayı meslek hastalıklarına yakalanması durumunda işverenin sorumluluğuna gidilebilecektir. İşveren çalışanın işi gördüğü yerde meslek hastalığını önleyebilmek adına bazı tedbirler almak ve bu tedbirlere uyulup uyulmadığının denetimini de yapmak zorundadır²⁵¹. Örneğin masa başı çalışanın sürekli oturmasından kaynaklı sandalye ve masanın kullanışlı ve rahat olmalıdır. Sürekli telefonda konuşması gereken çalışanın kulak hastalığına yakalanmaması için kulak sağlığı önlemlerini almalıdır.

Bazı ülkeler de işverenlerin uzaktan çalışanlar için güvenli çalışma ortamının sağlanmasını zorunlu kılan özel yasa ve yönetmelikleri vardır. ABD’de Mesleki Güvenlik Ve Sağlık İdaresi (OSHA²⁵²), uzaktan çalışanları mesleki tehlikelerden korumak için işverenlere yönelik yönergeler yayınladı²⁵³. Bu nedenle uzaktan çalışanların meslek hastalığına neden olabilecek tehlikelerden arınmış güvenli bir çalışma ortamına sahip olmalarını sağlamaktan işverenleri sorumlu tutmuştur.

Covid19 salgını ile birlikte bu virüsün meslek hastalığı olup olamayacağı tartışma konusu olmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığı Emeklilik Hiz-

²⁵¹ Kara: s.118-119.

²⁵² OSHA, Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19, 2020, s.13, <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3990.pdf> (ET:06.06.2023).

²⁵³ Kara: s.123.

metleri Genel Müdürlüğünün yayınladığı genelgede²⁵⁴ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nu m.15²⁵⁵ atıf yaparak “COVID-19 virüsünün bulaşıcı bir hastalık olduğu kabul edildiğinde, söz konusu salgına maruz kalan ve sağlık hizmet sunucularına müracaat eden sigortalılara hastalık kapsamında provizyon alınması gerekmektedir.” şeklinde açıklama yapılmıştır.

SGK’nın görüşü doğrultusunda; koronavirüs salgınına maruz kalan ve sağlık hizmetlerine başvuran sigortalılar için meslek hastalığı olarak değerlendirilmeyip, normal hastalık olarak işlem başlatılacaktır.

Uzaktan çalışma sözleşmesinde işin niteliği gereği işyerinden uzakta ve genellikle tek başına gerçekleştirmektedir. Bu yüzden uzaktan çalışanın hastalığa yakalanması durumunda hastalığın oluşması veya bulaşması sebeplerinden hiçbirisi iş ile ilgili olmayıp zarar ile işveren-iş arasında illiyet bağı kurulamaz. Bu yüzden bu şekilde meydana gelen hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilemez. Fakat çalışan bulunduğu yerde başka çalışanlarla birlikte iş edimini yerine getiriyorsa o kişiler sebebi ile hastalığa yakalanması durumunda meslek hastalığı olarak adlandırılabilir.

Özetle, uzaktan çalışan işçinin meslek hastalığına yakalanması durumunda işverenin sorumluluğu, hastalığın nedeni, nasıl meydana geldiği ve yasal çerçevede tanımlanışı, illiyet bağı gibi çeşitli faktörler doğrultusunda değerlendirilir. İşverenler yürürlükte bulunan yasa ve yönetmeliklere uymalı, uzaktan çalışanlar için uygun ortam sağlamalıdır.

§ 10. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK

6331 sayılı Kanun’un m.4’te işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini düzenlemiştir.

²⁵⁴ 07.05.2020 Tarih 2020/12 Sayılı Genelge

²⁵⁵ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nu m.15 “Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.”

“(1)İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç)Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” der.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’u m.4’de ve Türk Borçlar Kanun’u m.417’de yapılan düzenlemeler de işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne ilişkin genel sorumluluğuna uygulanan hükümler uygun olduğu ölçüde uzaktan çalışan bakımından da uygulanır²⁵⁶. İşveren çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini önlemlerini almakla yükümlü olup uzaktan çalışma sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde bu durum düzenlenmekten kaçınılmamalıdır.

İşveren uzaktan çalışanın iş sağlığı tedbirlerini alma yükümlülüğü ile birlikte çalışan bu tedbirlere uymak zorundadır. Bu konuda işveren çalışanı mümkün olduğu kadar denetim yapma zorunluluğu bulunmaktadır²⁵⁷. İş sağlığı ve güvenliği tek taraflı olarak sağlanamaz. İşveren ve çalışan karşılıklı olarak üzerine düşen görevleri yerine getirerek sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlanmış olur.

Uzaktan çalışanın mutlaka iş güvencesi olmalıdır. İş kanunu iş güvencesi şartları arasında otuz kişinin veya daha fazla kişinin çalışmasını şart koşmuştur. Evde

²⁵⁶ Aydınöz, s.168-169.

²⁵⁷ Aydınöz, s.168-169.

çalışma sözleşmelerinde bu şartın sağlanması oldukça zordur. Bu durumda işçiyi korumak adına işverenin aynı iş için çalıştırdığı işçilerin toplamının dikkate alınması gerekmektedir. Bu durumda daha fazla işçi iş güvencesinde yararlanabilecektir.

II. HER TÜRLÜ TEDBİRİN ALINMASI VE DENETLENMESİ

Uzaktan çalışma sözleşmeleri, çalışanın işi evden veya herhangi bir yerden çalışmasına izin veren bir düzenlemedir. Bu şekilde çalışanların çalışmaları sırasında meydana gelebilecek tehlike ve risklerden korunmaları için gerekli önlemleri almak zorundadır.

İş Kanun'unu 77/1 maddesinde “işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür” düzenlemesi yapılmıştır. Burada işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün kanuni dayanağı düzenlenmiştir. İş Kanunda düzenlenen bu hükümle işverenin alması gereken önlemlerin sınırını belirtmemiştir. Her türlü önlemin alınması doktrin ve yargı kararlarında, teknolojik ve bilimsel gelişmelerin gerektirdiği önlemlerin alınması olarak kabul etmektedir²⁵⁸. Önlemlerin alınması değerlendirilirken, işverenin ekonomik durumu, eğitimi veya diğer subjektif unsurları ayırt edici olarak kullanılamayacaktır²⁵⁹. Fakat işverenin basiretsiz davranması hallerinde objektif olarak alması gereken önlemleri almadığında ortaya çıkan sonuçtan sorumlu olacaktır²⁶⁰.

²⁵⁸ **Sümer**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.118; **Caniklioğlu**, Caniklioğlu Nurşen, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri, 26-30 Eylül 2012, Antalya. (İşveren Yükümlülükleri) s.36; **Özdemir**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Aralık 2014. (İş Sağlığı ve Güvenliği), 66-67

²⁵⁹ **Güzel Ali/ Çatalkaya** Deniz Ugan:, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.34, 2012/3, 171; **Mollamahmutoğlu** Hamdi/**Astarlı** Muhittin/**Baysal** Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş B.7, Ankara 2022, s. 1202-1203;

²⁶⁰ **Ulusoy**, s.244

TBK'na göre işveren her türlü tedbiri almakla yükümlü tutulmuştur. Bu durumda kasten ya da ihmali olarak aykırılık oluşturduğu için işverenin tazminat sorumluluğu ortaya çıkmaktadır²⁶¹. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerine aykırı hareket etmesi halinde çalışanlar ile işveren arasında ortak kusur oluşacaktır. Bu durum işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz fakat davranışın ağırlığına bakılarak TBK m.435'e göre haklı fesih sebebi olabilecektir²⁶².

Çalışanların, evde veya diğer uzaktan çalışma alanlarında maruz kalabilecekleri fiziksel ve duygusal risklere karşı önlem almaları gerekmektedir²⁶³. Çalışanların çalışma ortamlarının oluşturtmasında destek olunmalıdır. Örnek vermek gerekirse sürekli olarak masa başında çalışmak zorunda olan uzaktan çalışanın sırt ağrısı, fıtık veya skolyoz gibi iskelet rahatsızlıklarına yakalanabilir. Bu durumda işveren çalışma ortamında ki koltuk ve masanın rahat olmasına dikkat ederek çalışanın bu rahatsızlıklarına yakalanmasını engelleyebilir. Bununla birlikte bu hastalığa yakalanan çalışanı için hastaneye erişimin sağlayarak gerekli tedavinin alınmasını sağlayabilir.

İşverenler, çalışanlarının işin niteliğinden kaynaklı araç ve gereçlerin tedarik etmesi gerekmektedir²⁶⁴. İnternet ortamından çalışması gereken uzaktan çalışanın bilgisayar, yazıcı, internet, yazılım programları gibi gereken tüm araçların temin edilmesi gerekir. Aynı zamanda internet ağının ve diğer ekipmanların kurulumunun sağlanması ve güvenlik önlemlerinin de alınması gerekmektedir.

İşverenler, uzaktan istihdam edilen çalışanların motivasyonlarını kaybetmemeleri için önlem alınmalıdır. Bunun için çalışanların, işleri ile ilgili hedefleri belirlenmesine yardımcı olunmalı ve düzenli olarak performans değerlendirmesi yapılmalı gerekmektedir. Ayrıca işverenlerin, çalışanlarına düzenli geri bildirimde bulunmalı ve işlerin tamamlanması için yeterli süre verilmelidir. Uzaktan çalışanların psikolojik olarak yalnızlaşması önlenmeli ve çalışanlara destek olunmalıdır²⁶⁵.

²⁶¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1487-1490.

²⁶² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1490; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.196; Süzek, s.950.

²⁶³ Karakaya, s.60-63.

²⁶⁴ Gök Metin/ Yıldız, s.28-29; Dulay, s.203.

²⁶⁵ Karakaya, s.62-63.

Sonuç olarak, uzaktan çalışma sözleşmelerinde çalışanların istihdamı, sağlık ve refahı için gereken tüm önlemlerin alınması önemlidir. Önlemlerin alınması yeterli olmayıp aynı zaman da düzenli olarak denetim yapılması gerekmektedir²⁶⁶. Bu şekilde uzaktan çalışanların, daha motive ve verimli şekilde çalışmalarına yardımcı olmaktadır.

III. EĞİTİM VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Uzaktan çalışma modelinde, çalışanların işlerini doğru ve verimli şekilde yapabilmesi için gerekli olan bilgilerin verilmesi ve çalışanların eğitiminin sağlanması gerekmektedir²⁶⁷. İşveren, uzaktan çalışan personeline işe alındığı ilk günden itibaren zorunlu eğitimleri vermeli ve çalışanların işlerini doğru bir şekilde yapmasına yardımcı olmalıdır.

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu'nun 17 maddesinde işverenin eğitim yükümlülüğü düzenlenmiştir. *“İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.”*

İşverenin eğitim yükü, işin durumu, çalışanın eğitim seviyesi ve işverenin beklentileri gibi faktörlere bağlı olarak değişmektedir. Ancak genel olarak uzaktan çalışanın işe alınma sürecinden işe uyum ve gelişim süreci boyunca eğitim verme süreci devam etmektedir²⁶⁸. Bununla birlikte iş ile ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda, çalışma süresince eğitim vermeye devam edilmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 17 maddesi 3 fıkrasında *“Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.”* Kanun maddesinin 5. fıkrasında *“Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak*

²⁶⁶ Karakaya, s.64-65.

²⁶⁷ Gök Metin/ Yıldız, Ali Naci: s.33

²⁶⁸ Karakaya, s.68

işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.” Hükümleri uyarınca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta çalışanların iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi halinde ortaya çıkan sonuçlar diğer sınıfta çalışanlara göre sakat kalma, ölüm gibi daha ağır riskleri bulunmaktadır. Kanun koyucu bu durumu göz önüne alarak tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların eğitimine özellikle önem veren düzenlemeler yapmıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı geçiren çalışanlar için İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u m17/4 göre; *“İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.”* hükmü uyarınca kazaya veya meslek hastalığına neden olan sebepler bakımından eğitim verilmesi çalışanın tekrar aynı sebeplerle kaza veya hastalık geçirmesinin önüne geçilmiş olacaktır.

İşverenin çalışanlarına vermesi gereken eğitim gruplandırmaları vardır²⁶⁹. Bunlardan ilki iş tanımı ve işe uyum eğitimi; işin nasıl yapılacağını açıklayan ve işe başlangıç aşamasındaki iş uygulamaları öğrenmeye yarayacak yardımcı eğitimlerdir. Teknik eğitimler uzaktan çalışanın kullanacağı teknolojik aletlerin kullanımı hakkındaki eğitimlerdir. İletişim eğitimleri özellikle telefonla ve mail yolu ile iş gören uzaktan çalışanlar için etkili iletişimin nasıl olacağı ile ilgili eğitimlerdir. Verimlilik ve zaman yönetimi eğiti ile uzaktan çalışanın zamanı en doğru şekilde kullanmasına yardımcı olur ve kullanılan verimlilik eğitimleriyle işin hızı ve kalitesini arttırabilir. Performans değerlendirme ve gelişim eğitimleri ile işveren çalışanın sonuçlarını düzenli olarak değerlendirir ve eksik olduğu konularda gelişim eğitimi sağlayabilir.

²⁶⁹ Karakaya, s.71-72

Sonuç olarak işverenin eğitim yükümlülüğü sürece yayılmış olup bir sefer de sona ermez²⁷⁰. Bilimsel gelişmeler ve uzaktan çalışanın ihtiyaçları doğrultusunda yenileyerek eğitim verilmesi gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 6. Maddesinin 4 fıkrasına göre

“Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.

Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.

Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa

olmak üzere eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır.” Hükmü ile düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’un 17. maddesi kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir²⁷¹

IV. ÇALIŞANLARI BİLGİLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğünün kapsamını İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanun.2un 16 maddesinde belirlemiştir. 16 maddenin birinci fıkrasında “ a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler. b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar. c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.” Aynı maddenin ikinci fıkrasında “İşveren; a) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir. b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci

²⁷⁰ “İş güvenliği kapsamında yapılmakta olan iş sebebiyle işçinin eğitimi sadece bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendisine verilmesi değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir” YHGK. E. 2014/21-2104, K. 2017/454, T. 15.03.2017, Kazancı, EA: <http://www.kazanci.com.tr> (Erişim Tarihi: 23.01.2023).

²⁷¹ İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliği m.8

fıkra da belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir. c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.” İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak yukarıda sayılan konularda bilgilendirir.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde işveren çalışanlarını, uzaktan çalışmaya ilişkin genel bilgiler vererek çalışma koşulları, görev tanımı, mesai saatleri, maaş ve izinler hakkında ayrıntılı olarak bilgilendirme yapması gerekmektedir. Bu bilgilendirmeler yazılı olarak yapılabileceği gibi e-posta veya telefon yoluyla da yapılması mümkündür. Yazılı olarak bildirim yapılması ispat hukuku bakımından önem arz etmektedir²⁷².

Uzaktan çalışma sözleşmelerin de iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Bu sayede çalışan sağlığını ve güvenliğini tehdit edebilecek tehlikeler bakımından haberdar edilir ve bu tehlikeler için alınan tedbirlerin uygulanmasını kolaylaştırır²⁷³.

V. ÇALIŞANLARIN GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE KATILIMLARININ SAĞLANMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde çalışanlarının görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması işverenin yükümlülüklerindendir²⁷⁴. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde çalışanların katılımlarının sağlanması ve görüşlerinin alınabilmesi için öncelikle sözleşme hakkında bilgilendirme yapılır ve çalışanların sözleşme hakkında

²⁷² Caniklioğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi içinde (35-70), Ankara, 2016. s.66, (Caniklioğlu, işverenin yükümlülükleri) **Günay**: s.382.

²⁷³ **Günay**, s.382.

²⁷⁴ İSGK m.18.

sorular sormasına fırsat verilir²⁷⁵. Ayrıca çalışanların bu çalışma modelinin amaçlarını ve çalışma sürecini anlamasına katkıda bulunulur.

Uluslararası düzenlemeler ve ulusal düzenlemeler çerçevesinde de çalışanların ve işverenlerin ortak paylaşımlarda bulunarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını kolaylaştırılması amaçlanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un 18 maddesinde *“İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine; İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması ve yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması yönünde imkânları sağlamalıdır”*.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'a göre *“İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin; a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi. b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi. c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi. ç) Çalışanların bilgilendirilmesi. d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması,”* konularında önceden görüşlerinin alınmasını sağlamalıdır.

Uzaktan çalışma süresince çeşitli araçları kullanarak çalışanların iş ile ilgili sorularına cevap bulunmakta aynı zamanda işverenlerin işlerinin devamlılığını ve verimliliğini arttırmaktadır. İşverenler çevrimiçi toplantılar ile çalışanların katılımlarını sağlayabilir. Bu tür toplantılar ile işin durumuna ve iş saatlerine göre planlanabilir.

²⁷⁵ *“İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin ve bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmek”*. ILO 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi m.19.

Uzaktan çalışanlar, işin uygulanması veya diğer gereksinimler için e-posta veya mesajlaşma uygulamaları ile iletişim kurarak görüşlerini bildirebilir ve işin uygulanmasına katılır. Aynı zamanda iş ile ilgili belgelerin dosya şeklinde paylaşımı sağlanarak çalışanların katılımı ile işbirliği yapılmasını sağlanabilir²⁷⁶.

VI. ÇALIŞANLARIN SAĞLIK GÖZETİMİNE TABİ TUTULMASI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İSGK m.15’de yapılan düzenleme ile işverenler, işyerindeki tehlike ve risklere karşı gereken tedbirlerin alınmasını ve bu risklere maruz kalan çalışanların tedavile- rin yapılması ile yükümlüdür²⁷⁷. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde istihdam edilen çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulma işlemleri, iş sağlığı ve güvenliği bakımın- dan büyük önem taşımaktadır. Uzaktan çalışanlar, klasik anlamda işyerinde oluşan tehlike ve risk durumlarına maruz kalmaları halinde işverenlerin müdahale etme ve çalışanların sağlık durumunu takip etme yükümlülüğü bulunmaktadır²⁷⁸.

İşverenler bazı durumlarda çalışanların sağlık kontrollerini yapmak zorundadır. “Çalışanların işe girişlerinde; iş değişikliğinde; iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde; işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla²⁷⁹” işverenler çalışanların sağlık kont- rollerini aksatmadan yapmakla yükümlü bulunmaktadır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli çalışma sınıfı için sağlık kontrollerine özel düzenle- me getirilmiştir. “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.” Hükmü ile kanun koyucu yüksek risk altında çalışmaya uygun olmayan kişilerin ça- lışmasını engellemek istemektedir.

²⁷⁶ Kara, s.88-89

²⁷⁷ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği: s.159.

²⁷⁸ Kara, s.81

²⁷⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.15

Sağlık gözetimi yükümlülüğü çalışanların sağlık kontrollerinin yapılması ile sona eren bir uygulama değildir. Çalışanların sağlıklı yaşayabilmesi için yapılan işlemlerin hepsini kapsamaktadır. Çalışanın işe alımında, iş devam ederken kontrol amaçlı ve iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi halinde işveren sağlık denetimlerini yenilemek zorundadır²⁸⁰.

Uzaktan çalışanların, çalıştığı süre boyunca çalışma ortamını belirli aralıklarla kontrol edilmesi gerekmektedir. Bu kontrol uzaktan çalışanın çalışma ortamının sağlıklı ve ergonomik olmasını sağlamak için yapılan bir denetimdir. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde, çalışanların sağlık alanında tedbirler için yapılan harcamalar ile maruz kalınan risklerin maliyetleri hemen hemen aynıdır.

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılmamalıdır. Aynı zamanda sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulmalıdır²⁸¹.

VII. RİSK DEĞERLENDİRMESİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Risk değerlendirilmesi²⁸² yükümlülüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u m.3/1; *“İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar”* olarak düzenlenmiştir.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde risk değerlendirmesi yapma işlemleri, çalışma koşullarının belirlenmesi, işyerinde bulunan fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin değerlendirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması konularını kapsamaktadır. İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde oluşa-

²⁸⁰ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği: s.160-161

²⁸¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.15/4-5

²⁸² Risk değerlendirilmesi ile ilgili İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28512, 29.12.2012 [Çevrim içi]. EA: <https://www.resmigazete.gov.tr> (ET:27.01.2023).

bilecek iş kazası ve meslek hastalıklarında işveren aleyhine durum oluşturacaktır²⁸³. Risk değerlendirmesini işveren yapabileceği gibi başka bir kişi veya şirketi görevlendirebilir²⁸⁴.

Uzaktan çalışma sözleşmesinde, uzaktan çalışanların çalışma ortamlarının sağlıklı ve güvenli olmasını sağlayacak şekilde çalışma yollarının belirlemelidir²⁸⁵. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde, risk değerlendirme kapsamı, çalışanın evinde veya başka bir yerde bulunduğu karşılaşılabileceği tüm riskleri karşılamalıdır. Bu riskler arasında yaralanma riskleri, yangın riskleri, elektrik kesintileri ağ bağlantısı ve bilgi güvenliği gibi konular bulunmaktadır.

İşveren risk değerlendirmelerin sonucuna göre, çalışanların karşılaşılabileceği riskler bakımından gerekli önlemleri almalıdır. Bu önlemler arasında ergonomik çalışma ortamının sağlanması, bilgisayar ağının kontrolünün sağlanması ve gerekli donanımları sağlanması bulunmaktadır.

VIII. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARINI BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşveren, iş kazası ve meslek hastalığı durumunda, çalışanın sağlık durumunu korumak için acil ve gerekli önlemleri alır ilgili kurumlara bildirimde bulunma yükümlülüğü vardır. 6331 S İSGK m.14/1 düzenlemesine göre işveren;

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

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

²⁸³ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.164-165

²⁸⁴ Centel, Tankut, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, 2013, s. 9

²⁸⁵ Kara, s.79-80

Çalışan iş kazası ve meslek hastalığı durumunda işyerinde çalışmaya devam etmesi durumunda işveren hem maruz kalan işçi hem de diğer işçilerin sağlığı ve güvenliğinin korunması için önlemler almalıdır.

6331 S İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u m.14/2 göre "İşveren, aşağıdaki hal-lerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

"a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

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

İş kazası halinde işverenler hemen kolluk kuvvetlerine haber etmelidir. Sosyal Güvenlik Kurumuna ise kazadan itibaren, hastalık halinde öğrenmeden başlayarak 3 iş gününde bildirimde bulunulmalıdır."

İşyeri hekimi meslek hastalığı teşhisi koyması halinde ilgili sağlık birimleriyle iletişim kurarak tedavi olmasını sağlar. On gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu-na bildirimde bulunur²⁸⁶

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13/2 düzenlemesine göre,

"İş kazası halinde aynı kanunun 4 maddesinin 1 fıkrası a bendi ve 5 maddesi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki 3 iş günü içinde bildirilmesi zorunludur". Süreler öğrenmeden itibaren başlar.

Uzaktan çalışanın iş kazası geçirmesi durumunda çalışan derhal işverene bildirimde bulunması gerekir. İşveren bu durumda çalışanın işi yerine getirdiği yerde güvenlik önlemleri alır ve bu iş kazasını bildirmesi gereken yerlere bildirimde bulunur. Uzaktan çalışan için iş kazası ve meslek hastalığına yönelik ayrıca bir Düzenleme olmayıp İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uzaktan çalışan içinde uygulama alanı bulacaktır.

²⁸⁶ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.173

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde çalışanın sağlık gözetimi yükümlülüğü devam etmektedir. İş yeri hekimi uzaktan çalışanın meslek hastalığına yakalanmasını tespit etmesiyle, çalışanı ilgili kuruma sevk eder. Teşhisin konulmasından sonra en geç on gün içerisinde Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirimde bulunur.

IX. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELİ GÖREVLENDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için çeşitli uygulamalar öngörülmüştür. İşveren, çalışanları arasından işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenmiş olan niteliklere sahip kimse olmaması durumunda ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken yükümlülükleri yerine getirir²⁸⁷.

İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli ile ilgili, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Yönetmelikte bulunan 4. madde de iş güvenliği uzmanı; *“İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman”* şeklinde tanımlamıştır.

Aynı yönetmelikte işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık çalışanlarının tanımları da yapılmıştır.

-İşyeri hekimi m.4/1-g; *“İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim”*

-İş güvenliği uzmanı m.4/1-f; *“İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman”*.

²⁸⁷ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.103

-Diğer sağlık personeli m.4/1- b; “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişiler” İSG profesyoneli çalışanlardır.

Yukarıdaki koşulların sağlanması halinde görevlendirilen kişiler İSG profesyoneli olarak tanımlanabilmektedir. Eksik hususların varlığı halinde işveren İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğüne uygun hareket etmemiş olacaktır.

İSGK m.6/1-a düzenleme gereği İSG profesyoneli görevlendirilmesinin nasıl olacağı incelenmiştir.

“İşveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler”.²⁸⁸

Uzaktan çalışmada çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerin sağlanması adına işverenin, İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli görevlendirme yükümlülüğü devam etmektedir. Çalışan sırf işyerinden uzakta iş edimini yerine getirdiği için İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli görevlendirilmesi yapılmayacağı anlamına gelmemelidir.

Bununla birlikte uzaktan çalışan iş edimini yerine getirdiği yerde on kişiden az çalışan olma ihtimali çok yüksektir. Bu durumda her işyerinde çalışanları ayrı ayrı

²⁸⁸ Tehlike sınıflarının detayları için bkz. Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.114-115

değerlendirmeye alınırsa birçok çalışan için sayı sınırlaması getirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli görevlendirilmesi yapılması zorlaşır. Uzaktan çalışanların birçoğu bu faydalı uygulamadan yararlanamaz hale gelir. Kanımızca uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalışanlarında bu uygulamadan faydalanabilmesi adına, işverenin tüm işyerinde çalışanlarının toplam sayısı on kişiyi geçmesi halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli görevlendirme yükümlülüğü olmalıdır

§ 11. İŞÇİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u m.19'da yapılan düzenleme ile çalışanların uyması gereken kurallar sayılmıştır. Bu düzenleme uyarınca uzaktan çalışanlar da uygun düştüğü ölçüde bu kurallara uymakla yükümlüdür. *“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.*

Kanunun devamında çalışanın neler yapması gerektiği İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u m.19-2'de sayılmıştır. Bu doğrultuda çalışanların uyması gereken yükümlülükleri şu şekilde sıralanabilir.

“a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuatta aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.”

Kanunda yapılan düzenlemeler ışığında çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri 4 ana başlık altında değerlendirilmiştir.

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyma yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun temel prensiplerinden biridir. İşverenler çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumakla yükümlüdür. Ancak iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğu sadece işverenlerin değil çalışanlarında sorumluluğundadır²⁸⁹. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyma yükümlülüğü, çalışanların kendilerini ve ekip arkadaşlarının korumak adına tüm önlemlere uyarak hareket etmelidir. Bu önlemler, işyerlerinde tehlikenin tespiti, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, kişisel koruyucu ekipmanların kullanımı ve iş ekipmanlarının doğru kullanımı gibi konuları içerebilir.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde, çalışanların klasik ofis veya işyerlerinde değil, uzaktan yürüttükleri sözleşmedir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmış olmasının yanında çalışanların bu önlemlere uyması, alınan önlemlerin anlam kazanabilmesi önem arz etmektedir²⁹⁰. Uzaktan çalışma sözleşmelerinde işverenin denetim yetkisi kısıtlı²⁹¹ olduğu için çalışanın alınan önlemlere uygun hareket etmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından daha da önem kazanmıştır.

6331 sayılı Kanunda yapılan düzenleme ile çalışanlar, işverenin belirlediği kurallar ve yapılan eğitim çerçevesinde kendisini ve diğer çalışan iş arkadaşlarını tehli-

²⁸⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1429; Caniklioğlu, İşçilerin Hakları, s.298

²⁹⁰ Günay, s.385.

²⁹¹ Günay, s.386.

keye düşürecek davranışlardan kaçınması gerekmektedir²⁹². Ayrıca işverenler, alınan tedbirlere uyulup uyulmadığının denetimini yapmalı ve gerekli tedbirler alınmalıdır.

II. KİŞİSEL KORUYUCU DONANIMLARIN DOĞRU KULLANIMI

Çalışanların kişisel koruyucu ekipmanlarını kullanma yükümlülüğü işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyma yükümlülüğünün bir parçasıdır. İşverenler çalışanlarının zarar görmemesi için işin niteliğine uygun düşecek kişisel koruyucu donanımları temin etmekle yükümlüdür. Kişisel koruyucu ekipmanlar yapılan işten veya ortamdan kaynaklanan tehlikelerden korunmak için kullanılan özel ekipmanlardır. Bu ekipmanlar, çalışanların baş, göz, kulak, burun, ağız, el, ayak vb. vücut bölümlerini korumak için kullanılır

İşverenlerin kişisel koruyucu ekipmanları temin yükümlülüğünün yanında ekipmanların işlevlerinin kontrolü gerekirse yenilenmesi, temizliğinin sağlanması, çalışanlarının kullanıp kullanmadığının denetiminin de yapılması gerekir. Tüm bunlar iş kazası ve meslek hastalığını önlemeye yeterli olmamaktadır. Çalışanlar Kişisel Koruyucu Ekipmanı kullanmaktan kaçınırlar veya yanlış kullanımı halinde iş sağlığı ve güvenliği sağlanamayacaktır. Bu yüzden işverenler ve çalışanlar karşılıklı olarak yükümlülüklerini yerine getirmelidirler. Ancak o zaman tam koruma sağlanabilir.

Çalışanların Kişisel Koruyucu Ekipmanları doğru şekilde kullanması malzemelere özen göstermesini düzenleyen Türk Borçlar Kanun'unu m.396/2 iş sağlığı ve güvenliği hukukundaki karşılığıdır²⁹³. Çalışanlar kendilerine teslim edilen Kişisel Koruyucu Ekipmanları işverenin talimatları doğrultusunda kullanmakla yükümlü olup donanımlarda ortaya çıkan deformasyonları ve eksik hususları işverene bildirmekle

²⁹² İSGK m.19/1

²⁹³ Kara, s.91

yükümlüdür²⁹⁴. Aksi halde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalıklarında çalışanlar sorumlu olacaktır²⁹⁵.

III. TEHLİKEYİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Çalışanların tehlikeyi bildirme yükümlülüğü iş sağlığı ve güvenliği açısından oldukça önemlidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun’a göre çalışma alanında karşılaşılan tehlikeleri işverene veya işyerinde görevlendirilen kişilere bildirmekle yükümlüdür.

Çalışanlar evlerinde veya çalışma alanlarında karşılaştığı elektrik kaçağı, yangın çıkması, çalışma alanlarında yıkılmalar gibi tehlikelerde çalışan derhal işverene haber vermelidir. Örneğin elektrik kaçağı olmasında şüphelenilmesi durumunda yangın riskine karşı işvereni hemen bilgilendirmelidir. Özellikle işverenin kontrol ve denetiminin kısıtlı olduğu uzaktan çalışma alanlarında tehlikeyi öğrenebilmesi için çalışan mutlaka bildirimde bulunmalıdır. Tehlike bildirimi için beklenmemeli fark edildiği anda bildirimde bulunmalıdır²⁹⁶. Bildirim için şekil şartı yoktur. Amaç tehlikenin en kısa sürede bildirilmesi ve oluşabilecek zararların engellenmesidir.

Uzaktan çalışma alanında yapılan çalışmalarda, iş sağlığı ve güvenliğine uygun düşmeyen alanlarda çalışma yapılması tehlikelidir. Bu hallerde uzaktan çalışma yapılması yasaklanabilecektir²⁹⁷. Örneğin işverenlerin patlayıcı maddeleri içeren çalışma alanında gereken tedbirleri alması oldukça zor ve maliyetli olup bu tür işler için özel mekânlarda çalışma yapılması gerekmektedir.

²⁹⁴ Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik T.C. Resmî Gazete, Sayı: 28695, 02.07.2013 [Çevrim içi]. EA: <https://www.resmigazete.gov.tr> (ET: 20.02.2023)

²⁹⁵ “işverenin, şoförlük yapan işçiye, emniyet kemeri takma zorunluluğu ve önemiyle ilgili eğitimler verdiği olayda, işçinin buna rağmen emniyet kemeri takmadan araç sürerken kaza yapmasında, işçinin ağır kusurlu olduğuna ve işverence yapılan feshin haklı nedenle fesih olduğuna hükmetmiştir” Yargıtay 9. HD. E. 2009/37034, K. 2011/47935, T. 12.12.2011, Kazancı EA: <http://www.kazanci.com.tr> (ET: 20.02.2023); **Kara**, s.92.

²⁹⁶ **Kara**, s.92

²⁹⁷ *Resmî Gazete Tarihi: 30.04.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28633* “Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik” (ET: 20.02.2023) <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18335&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Alman Hukukunda evde çalışmaya ilişkin düzenlemeler de evde çalışma ile yürütülen iş, kamunun güvenliğini tehlikeye düşürmesi halinde evde çalışma ile yürütülmesi yasaklanabilecektir²⁹⁸.

IV. İŞBİRLİĞİ YAPMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Çalışanlar, hem işverenlerin hem de denetime gelen uzman müfettişlerin belirlediği tedbirlerin alınması ve mevzuata aykırı düzenlemelerin kaldırılması bakımından işbirliği yapmakla yükümlüdür.

Çalışanların işbirliği yapabilmesi için öncelikle işverenlerin gerekli bilgilenmeleri yapmış olması gerekmektedir. Ancak bu halde çalışanlar eksikliklerden haberdar olur ve gerekli işlemleri yapabilir veya işverenin yapması gereken işlemlerine yardımcı olabilir²⁹⁹. Yapılan işlemler kanuna aykırı olamaması da çalışanın işbirliği yapması için önemli bir etkidir. İşveren çalışanlarını, kanuna aykırı işlemlerin yapılmasını isteyemez ve bunun için zorlayamaz.

Yapılan işlem iş tanımı içerisine girmiyor veya iş için gerekli bir işlem değilse işveren çalışanı işbirliğine zorlayamaz. Örneğin işveren çalışanın evine kamera yerleştirmek istiyorsa çalışanın özel hayatını ihlal edecek düzeyde evinin her yerine kamera yerleştirmesi mümkün değildir. Bu durumda çalışan kamera yerleştirilmesine rıza göstermemesi işbirliği yapma yükümlülüğüne aykırılık göstermez.

²⁹⁸ Günay, s.384

²⁹⁹ Kara: s92-93.

SONUÇ

Uzaktan çalışma modelleri uzun süre önce çalışma hayatımızda yer almaya başlamıştır. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile birlikte Türkiye’de ve dünyada daha yaygın şekilde iş hayatında kullanılmaya başlanmıştır. Özellikle iletişim araçlarının yaygın kullanımı ile birlikte çalışmaların, klasik işyerinden uzakta yürütülmesi oldukça kolaylaşmıştır. Bu durum neticesinde uzaktan çalışan evde veya dünyanın herhangi bir yerinde çalışmasını yürütebilir hale gelmiştir. Uzaktan çalışma zamanla evde çalışma ve tele çalışmayı da kapsayan üst kavram haline gelmiştir.

Uzaktan çalışma, koronavirüs salgını ile birlikte farklı bir boyut kazanmıştır. İnsanlar çalışmak için işyerlerine gidememiş, evlerinden dışarıya çıkamaz hale gelmiştir. Bu durum birçok şirketi ve çalışanın hayatlarını etkilemiştir. Koronavirüs salgını döneminde Türkiye’de uzaktan çalışma oranı %21 iken diğer Avrupa ülkelerinde bu oran %40’ları geçmiştir. Uzaktan çalışma modellerini daha öncesinde hayatlarına adapte eden ülkeler bu konuda diğer ülkelere göre daha az sıkıntı yaşamışlardır. Bu gelişmeler ışığında uzaktan çalışma modellerinin düzenlenmesi, ortaya çıkabilecek problemlerin tespiti ve çözümlerin araştırılmasının önemi arttırmıştır. Uzaktan çalışma ile olası bir salgın, savaş vs. durumlarında ülkelerin üretimi durmaz ve çalışanlar işlerini dünyanın herhangi bir yerinde yapmaya devam edebilirler.

Uzaktan çalışmanın uygulamada olan gelişim hızı ile hukuksal alandaki gelişim hızı arasında belirgin fark bulunmaktadır. Uzaktan çalışma modelleri günümüz dünyasında hızla gelişirken yürütmenin, hukuksal düzenlemelerin yapılmasında yavaş kalmaktadır. Uzaktan çalışma ile ilgili mevzuatımızda ilk düzenleme 6098 sayılı TBK’da Evde Hizmet Sözleşmesi başlığı altında yapılmıştır. İş kanunun ilk halinde uzaktan çalışmaya ilişkin özel bir düzenleme yapılmamıştır.

Uzaktan çalışma modellerinin kullanımının artması ve uluslararası hukukta gelişmelerin olması ile birlikte 4857 Sayılı İş Kanun’unda 2016 yılında değişiklik yapılmıştır. Uzaktan çalışma başlığı altında uzaktan çalışma modelleri düzenlenmiştir. İş kanunda uzaktan çalışmaya ilişkin yapılmış olan düzenleme yeterli gelmemekte-

dir. Yeterli düzenlemenin olmaması, uygulamada bazı sorunlara cevap bulunamamasına sebebiyet vermiştir. Örneğin, kanun koyucunun düzenleme yapması gereken en önemli konulardan biri de uzaktan çalışanın kazası veya hastalığına maruz kalması durumunda, hangi hallerde iş kazası veya meslek hastalığı sayılacağına ilişkin düzenleme yapılmamıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sayılması gereken durumlarda ise uygulanması gereken kurallar ayrıca düzenlenmemiştir. Bu durumda uzaktan çalışma sözleşmesine has özellikleri hem iş kazası ve meslek hastalığının tespiti hem de uygulanması gereken kurallar bakımından düzenlemeler yapılması işverenin sorumluluğunun kapsamının belirlenmesi gerekmektedir. Bu gibi diğer soruların cevaplanması için uzaktan çalışma modellerine ilişkin ayrı bir kanun düzenlemesi yapılarak uzaktan çalışmaya has sorunlara çözümler bulunması gerekmektedir.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde çalışanlar işyerinden uzakta evinde veya başka bir yerden çalışmalarını sürdürmektedir. Bu durumda işçinin çalışma şartlarının tespiti ve işverenlerin uzaktan çalışanları kayıt dışı çalıştırılmasının önüne geçmek ve yaptığı işi görmezden gelinmesinin önüne geçmek adına uzaktan çalışma sözleşmeleri yazılı olarak yapılması şartı getirilmiştir. Yazılı sözleşme ile işverenin, iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümlülüğü, iş süresinin belirlenmesi, masrafların karşılanması, eşit davranma gibi yükümlülüklerin yerine getirilmesi açısından önem arz etmektedir. Uzaktan çalışma modellerinde çalışanların çalışma koşulları, hakları ve yükümlülükleri bakımından bilgilendirilmesi daha fazla önemlidir. Bu bilgilendirme ile çalışmadaki şartların tam olarak belirlenerek şeffaflık kazandıracaktır.

Uzaktan çalışma sözleşmelerine her ne kadar yazılı sözleşme yapma şartı getirilmiş olsa da işveren veya çalışan iş sözleşmesini yapmaktan kaçınması durumunda, çalışanın veya işverenin mağdur olmaması için genel iş sözleşmesi kurallarına gidilmelidir. Bu durumlarda çalışmanın tespit edilmesi halinde çalışan iş sözleşmesi hükümlerine göre haklarını elde edecek ve borçlarını yerine getirmesi gerekecektir.

Uzaktan çalışma sözleşmesinde çalışma sürelerinin ve ücretin tespiti yazılı sözleşme ile belirlenmemiş ise ya da belirlenen süreden daha fazla çalışma yapılması durumunda, bu çalışmanın karşılığının tespit edilmesi zorlaşmaktadır. Ödenmesi

gereken ücretin miktarı bakımından çalışan ve işveren arasında ihtilaflar yaşanmaktadır. Bu durumda emsal işçinin almış olduğu ücret üzerinden hesaplama yapılarak uzaktan çalışanın uzun süreli çalışmasının önüne geçilmesi hem de emeğinin karşılığı olan ücretini almasını sağlamaktır.

Uzaktan çalışanların klasik anlamda işyerinin dışında gerçekleşiyor olması sebebiyle iş sözleşmelerinin genel şartı olan işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsurunun oluşmadığı yönünde eleştiriler vardır. Fakat iş ne kadar uzaktan gerçekleşirse gerçekleşsin işin görülmesi sırasında işverenin emir ve talimatları ile yerine getirilmektedir. Bu yönden uzaktan çalışmada çalışan ile işveren arasında iş ilişkisi kurulmaktadır. Aynı zamanda işveren çalışanın iletişim araçları ile görüşerek işin ne aşamada olduğunu kontrol edebilir, dilerse müdahalede bulunabilmektedir.

Uzaktan çalışmada iş görme borcunun ana işyeri dışında, işverenin doğrudan denetim ve gözetimi olmaksızın ifa ediliyor olması sebebiyle, uzaktan çalışan işçinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerinin nasıl alınacağı gündeme geliyor. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup buna ilişkin; mesleki risklerin önlenmesi, eğitimlerin ve bilgilerin verilmesi, işle ilgili organizasyonların yapılması, iş için gerekli araç ve gereçlerin temin edilmesi, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen koşullara uyarlanması gibi çeşitli çalışmaları yapmakla yükümlüdür

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatının var olduğu günden buyana ihtiyaç duyulan ve teknik gelişmeler ile değişip gelişerek bilim dalı haline gelmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin sorumluluğu esas olmasına rağmen, uzaktan çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmelerinde bu konunun nadiren düzenlendiği görülmektedir. Uzaktan çalışma biçiminin ortaya çıkardığı iş sağlığı ve güvenliği sorunları arasında iç mekânlarda havalandırma, ergonomi, ışıklandırma, işçinin yalnızlaşması ve buna bağlı stres, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanmasının takibi ve denetimi ile iş kazası veya meslek hastalığı halinde geçerli olan sosyal hukuk düzenlemelerinden uzaktan çalışanın yararlanması yer almaktadır.

Hukukumuzda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unun 4. maddesi ve Türk Borçlar Kanun'unun 417/2 maddesinde düzenlenmiş olan işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak konusundaki genel yükümlülüğü, uzaktan çalışma modeli bakımından geçerli olmalıdır. Uzaktan çalışma sözleşmesi ile çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına yakalanma riski oldukça yüksektir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gereken önlemleri almasına rağmen iş kazalarını ve meslek hastalıklarının oluşmasını önleyemeyebilir.

İşveren, uzaktan çalışanın, işyerinde uzakta yapılıyor olsa bile, işin yerine getirildiği mekânı, kanun ve toplu sözleşmelerin öngördüğü kurallara uygun hale getirmekle yükümlüdür. İşverenler işin nasıl yapılacağı, araç ve gereçlerin nasıl kullanılacağı, iş sebebiyle ortaya çıkabilecek tehlikelerin neler olduğu ve tehlikeler nasıl önlem alınacağına ilişkin çalışanlarına eğitim verilmelidir. Birçok işveren, çalışanlarına işe girişte eğitim verilmesini yeterli görüp işin devamında yenileme eğitimlerini vermemektedir. Bu durum çalışanlar için olumsuzluk oluşturmaktadır. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda eğitimler yenileyerek çalışanlara verilmesi gerekmektedir.

İşverenin veya görevlendirdiği kişilerin, evin içerisinde veya başka bir yerde denetim yapılmasının zor olması nedeniyle tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfındaki hiçbir işin evde yapılması devlet tarafından yasaklayıcı tedbir alınmalıdır. Uzaktan çalışmanın niteliği gereği yapılan işe ait araç gereç ve malzemeler işverenlerce karşılanmalı çalışanın getirdiği dışarıdan getirdiği araç ve gereçlerin kontrolünün yapılması gerekmektedir. İşveren iş kazası ve meslek hastalığının varlığı halinde bildirim yükümlülüğü vardır.

Uzaktan çalışmada işin işverenin denetiminin bulunduğu işyerinin dışında yapılıyor olması çeşitli problemleri beraberinde getiriyor. İşveren ile evde çalışan arasında sözleşme kurulup kurulmadığı belirsizliğini çözüme kavuşturabilmek için bağımlılık unsuruna ayrıntılı düzenlemeler getirilmelidir. Uzaktan çalışmada işveren işin evde işverenin yönetim ve denetim alanından uzakta gerçekleştirmesi sebebi ile denetim hakkının kullanılmasında zorluk çekmektedir. Fakat işveren çalışanı sürekli

olarak denetlemesine gerek yoktur. İşin sonunda ya da belli aralıklarla kontrol yeterli olmaktadır. Denetim daha çok yapılma ihtiyacı olduğu durumlarda ise çalışan işvereni ayrıntılı olarak rapor hazırlanarak bilgilendirilir.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinde işin niteliği gereği iş güvencesinin sağlanması zorluk teşkil edebilmektedir. Uzaktan çalışan genellikle tek kişi olarak çalışması sebebiyle İş Kanunda düzenlenen iş güvencesi şartları arasında “otuz veya daha fazla kişinin” çalışması şartını sağlaması oldukça zordur. Uzaktan çalışanı korumak adına işverenin aynı iş için çalıştırdığı işçilerin toplamının dikkate alınması gerekmektedir. Bu uygulama ile uzaktan çalışanlarda diğer şartları tamamlaması şartıyla iş güvencesinden yararlanabilecektir.

Uzaktan çalışma şeklindeki iş sözleşmelerin de çalışan iş arkadaşlarından uzakta tek başına iş edimini yerine getiriyor olması sebebiyle psikolojik olarak yalnızlaşabilmektedir. İşverenler çalışanları ile iletişim halinde olmalı ve çalışanların kendi aralarında iletişim kurmasını engellememelidir. İşverenler gerekirse etkinlikler ile bir araya gelmelerini sağlamalı ve çalışanların morallerinin yüksek kalmasını sağlayarak psikolojilerinin daha az etkilenmesine yardımcı olur. Çalışanların yalnızlaşması, diğer iş arkadaşları ile iletişim kuramaması sebebiyle örgütlenme açısından işveren karşısında güçsüz hale gelebilmektedir. Bu sebeple uzaktan çalışma sözleşmelerinde çalışanın örgütlenme hakkı oldukça önemlidir. Uzaktan çalışan örgütlenme hakkını kullanarak, haklarını elde edebilmesi adına güçlü hale getirmektedir.

KAYNAKÇA

- AKBULUT**, Berrin/ **CİN**, Onursal/ **AKSAN** Murat: Ceza Hukuku Genel Hükümler, 8.Baskı, Ankara, 2022. (Ceza Hukuku)
- AKBULUT**, Berrin: İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüğü Bulunan Kişiler ve Bu Kişilerin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Cezai Sorumlulukları, Terazi Hukuk Dergisi, C.13, S.143, 2018, s.14-30.
- AKKAYA**, Merve: Ev Hizmeti Kavramı ve Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2018, s.31.
- AKIN**, Levent: İSG Açısından İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu (14- 15.11.2008), Ankara, 2009, s.65-114. (İSG Sorumlulukları)
- AKIN**, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.1, 2004, s.1-60. (İşyerinin Örgütlenmesi)
- AKIN**, Levent: Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, Ankara, 2007.
- ALPAGUT**, Gülsevil: “işçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, Sicil İŞHD, Sayı 25, 2012, ss.23-33
- ALPAR**, Bülent: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu İş Dergisi, C.7, S.2, 2003, s.2-12.
- ALP**, Mustafa: “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 1, içinde, İstanbul, 2011, ss.795-854. (Alp, Uzaktan Çalışma)
- ALP**, Elif, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2012. (Alp, Evde Çalışma)

- ALPSOY**, Lütü/ **GÜNER**, Recep: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşveren Vekili Kavramı, Terazi Hukuk Dergisi, C.10, S.108, 2015, ss.42-48, S.47
- AYDIN**, Ufuk: Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan içinde. İstanbul,2008.
- AYDINÖZ**, Gonca: İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014.
- BAŞMANAV**, Yasemin: İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2013, C. 10, S. 40, s.43
- BOSTANCI**, Yalçın: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesi ve Yaptırımları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.1-2, 2004, ss.67-86. (İşverenin İş Sağlığı)
- BOSTANCI**, Yalçın: Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu İş Dergisi, C.8, S.1, 2005, ss.39-73.
- BİNGÖL**, Serkan: İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2020
- CANIKLIOĞLU**, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi içinde (35-70), Ankara, 2016, 39
- CANIKLIOĞLU** Nurşen, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri, 26-30 Eylül 2012, Antalya. (Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri)

- CENTEL**, Tankut/ **TUNÇOMAĞ**, Kenan: İş Hukukunun Esasları, 19 Basım, 2022.(İş Hukuku)
- CENTEL**, Tankut: Türk Borçlar Kanun’unda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.6, S.24, 2011, s.13-18. (Genel Olarak)
- CENTEL**, Tankut: İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, 2013, ss.11-29.
- CİVAN**, Orhan Ersun: Genel İş Koşulları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara,2014.
- CİVAN** Ersun: “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.26, 2010, ss. 525-573. (Civan, Uzaktan Çalışma)
- ÇELİK**, Nuri/ **CANIKLIOĞLU**, Nurşen/ **CANBOLAT**, Talat: İş Hukuku Dersler, 35. Basım, İstanbul, 2022.
- ÇİÇEK**, Özal/ **ÖÇAL**, Mehmet: Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 5, S. 11,2016.
- DOĞAN YENİSEY**, Kübra: Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı (Ed.: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ) içinde. İstanbul, 2021, ss. 161- 184.
- DULAY**, Dilek: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma (Evde Çalışma), 1. Basım, Ankara,2016.
- DULAY**, Dilek: “6175 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi” 2016, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.36, s.148-171. (Dulay Uzaktan, Çalışma)

EKMEKÇİ, Ömer/ YİĞİT Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı. İstanbul,2021.

EMİRMAHMUTOĞLU, Melike: Esneklik Açısından Evde Çalışma İlişkileri, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.

ERGÜNEŞ, Emrah: 4857 sayılı İş Kanun'unun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 51.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 26. Basım, Ankara, 2021. (Eren, Genel),

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 9. Basım, Ankara, 2022. (Eren, Özel)

EUROFOUND, Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012.

EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT/ Savaş ULUCAN, Devrin/BASKAN, Esra: İş Hukuku, 10. Basım, İstanbul,2020.

GÜLVER, Enver; Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan, İÜHFM., C.72, 2014.

GÜNAY, Arkın: Türk İş Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma İstanbul,2018.

GÜVEN, Ercan: İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Ankara, 1970.

GÜZEL, Ali: İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre için Ücret Talep Edememesi", Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/2.

GÜZEL Ali/ Çatalkaya Deniz Ugan,; İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.34, 2012/3.

GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza / CANIKLIOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 35. Basım, İstanbul, 2022.

HEKİMLER, Alpay: Federal Mahkeme Kararları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 73, ss. 1623-1630, Çeviri, 2022.

KANDEMİR, Murat: Tele Çalışma, 1.Basım, İstanbul, 2011.

KARA, Serenay: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Basım, Ankara,2022.

KARA E. COVID-19 Pandemisi ve Türkiye’de Kayıt Dışı Çalışanlar. Electronic Turkish Studies. 2020, ss. 603-619.

KARACA Aybüke, ESEN E. İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma. International Social Innovation Congress Istanbul, 2019, ss. 16-17.

KARACA, Aybüke: “Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi” , Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2012, C.5, S.2, s.371-402.

KARAÇÖP, Eda: Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni,2020 s. 24.

KARAKAYA, Doğanhan: 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri, İzmir Ekonomi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2020

KARATAŞ, Huriye; İşverenin İş Kazası ve Meslek Hatalığında Hukuki Sorumluluğu, Selçuk Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalında Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2019.

KILKIŞ, İlknur: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İSGK, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 15, S. 1, ss. 22-32.

LİMONCUOĞLU, Alp/ **ŞİŞLİ**, Zeynep/ **ESER**, Dilek: "Sosyal Devlet İlkesi" ve "Yaşam Hakkı" Çerçevesinde "İş Kazaları", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II (Ed.: Süleyman Başterzi) içinde. İstanbul, 2011, ss. 1983-1998.

MERCAN Muhammet Berat: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bankacılık sektöründe çalışanların sosyodemografik özellikleri ve evden çalışıp çalışmama durumuna göre iş doyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi açısından durumlarının değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.

MİRCAN, Hasan: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2018.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/**ASTARLI** Muhittin/**BAYSAL** Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 7 Basım, Ankara 2022.

ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, 2022.

OĞUZMAN Kemal: "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", İÜHFM, 1969, C. XXXIV, S. 1-4,

ÖNCÜ, Tuncer: Uzaktan Çalışma, Adalet Yayınevi, 1 Basım, 2023.

ÖNÇER, Gizem: İzmir Ekonomi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukukunda İşveren Sorumluluğu, İzmir, 2019

ÖZBEK, Veli Özer/ **DOĞAN**, Koray/ **BACAKSIZ**, Pınar/ **TEPE**, İlker: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, 17. Basım, İstanbul, 2022

- ÖZCAN**, Ahmet: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine Bağlanacak Aylık ve Gelirlerin Birleşmesi, Mali Çözüm Dergisi, C.24, S.125, 2014, s.247-251.
- ÖZDEMİR**, Burhan: “Ev Çalışması”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s. .127-150.(Özdemir- Ev Çalışması)
- ÖZDEMİR** Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Aralık 2014. (Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği)
- ÖZTÜRK İNAL**, Beyza: Uzaktan Çalışma, 1.Basım, İstanbul,2022.
- SAYIN**, Ali Kemal: "ILO Normlarının ve Örgütünün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, 2013, C.1, S.1, s.17.
- SOLAK**, Serdar: İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalında Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2020
- SÖZER**, Ali Nazım: Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014 (2014 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi), İstanbul: Oniki Levha, 2017, 457 – 459
- SÖZER** Ali Nazım: 506 sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1997, sf. 408. 26 (1997)
- SÖZER**, Ali Nazım: İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Güncellenmiş 7. Basım, 2020, İstanbul. (2020)
- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 26. Basım, Ankara, 2022. (Sümer, İş Hukuku)
- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, 6. Basım, Ankara, 2019. (Sümer, İş Hukuku Uygulamaları)

- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 6. Basım, Ankara, 2022. (Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği)
- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması, Terazi Hukuk Dergisi, C.12, S.131, 2017, s.92-103. (Sümer, İşin Durdurulması)
- SÜZEK**, Sarper: İş Hukuku, 22. Basım, İstanbul, 2022.
- ŞAHİN** Emir, Asiye: İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi, Ankara, 2015.
- TAN**, Gizem: Atipik İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.
- TEKERGÜL** Mehmet: İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010.
- TOKKAŞ**, Arş.Gör. Sevde BULUN: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt.29 Sayı.1,2021 ss.179-217.
- TOKOL**, Aysen: Yeni Standart Dışı Çalışma Şekilleri, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 23, S. 1, 2021.
- TOZAN**, Hakan/YAĞIMLI Mustafa: İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Eğitimi, 4Basım, İstanbul,2022
- TULUKCU**, N. Binnur: İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C.20, S.1, 2014, s.711-747.
- ZEVKLİLER**, Aydın / **GÖKYAYLA**, Emre: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 21. Basım, Ankara, 2021.

4857 sayılı İş Kanunu *Resmî Gazete Tarihi: 10.06.2003 Resmî Gazete Sayısı: 25134*

[https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5\(ET:04.01.2023\)](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5(ET:04.01.2023))

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu *Resmî Gazete Tarihi: 04.02.2011 Resmî Gazete Sayısı: 27836*

[https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5 \(ET:04.01.23\)](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6098&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5(ET:04.01.23))

6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu. 2012. *Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28339*

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

5510 sayılı *Resmî Gazete Tarihi: 16.06.2006 Resmî Gazete Sayısı: 26200*

[https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5 \(ET:05.05.2023\)](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5(ET:05.05.2023))

6698 Kişisel Verilerin Korunması Kanunu 2016 [Available from: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6698&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>].

Resmî Gazete Tarihi: 30.04.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28633 “Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik”

[https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18335&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5 \(ET: 20.02.2023\)](https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18335&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5(ET:20.02.2023))

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 mai 2013, 12-15.571, Inédit - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](https://www.legifrance.gouv.fr/) (ET:04.06.2023)

https://www.ab.gov.tr/files/ipaii_cerceve_anlasma_tr.pdf (ET:04.05.2023)

[International Labour Organization \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/) (ET:04.05.2023)

<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>
(ET:04.055.2023)

<https://www.un.org/en/> (ET:04.05.2023)

https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage (ET:04.05.2023)

<https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework> (ET: 04.05.2023)

www.resmigazete.gov.tr/arsiv/130131.pdf (Erişim tarihi: 01.07.2022)

<http://www.kazanci.com.tr> (ET: 24.09.2022).

<https://unlimithealth.org/> (ET:26.05.2023)

ILO (2014) Improving health in the workplace: ILO's framework for action
EA:

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_329350/lang--en/index.htm (ET: 26.02.2023).

<https://sozluk.gov.tr/> (ET:22.07.2022)

<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
(ET:05.05.2023)

OSHA, Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19, 2020, s. 13,
<https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3990.pdf>
(ET:06.06.2023).

Türkiye 2020 Yılı Uzaktan Çalışma İstatistikleri: Yeni Normalde Yön Bulmayı
Kolaylaştıracak Bir Rehber 2020 EA: <https://makersturkiye.com/2020-yili-uzaktan-calisma-istatistikleri-yeni-normalde-yon-bulmayi-kolaylastiracak-bir-rehber/>