

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞÇİNİN ULAŞILAMAMA HAKKI

Emre ÜNAL

Danışman
Dr. Öğretim Üyesi İlke GÜRSEL

İZMİR-2023

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşçinin Ulaşılama Hakkı (The Right to Disconnect of the Employee)” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih/....../.....

Emre ÜNAL



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İşçinin Ulaşılama Hakkı

Emre ÜNAL

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Özel Hukuk Programı

Teknolojinin gelişimi ve değişimi, hayatımızı birçok farklı şekilde etkilemekte ve değiştirmektedir. Teknolojik cihazlar, günlük yaşamda insanlığın ayrılmaz parçası hâline gelmiştir. Artık temel gereksinim olarak dahi kabul edilebilecek telefon, bilgisayar ve diğer benzeri cihazlar herkes tarafından ulaşılabilir ve elde edilebilir niteliktedir.

Teknolojik cihazların iş hayatına ve dolayısıyla iş sözleşmelerine etki etmemesi düşünülemez. Teknolojik cihazlar çalışma şekillerimizi değiştirmiş ve yeni atipik çalışma şekilleri ortaya çıkarmıştır. Teknolojik cihazlar ile artık evde, yolda, sokakta, parkta yani mekândan ve zamandan bağımsız olarak her yerde ve her zaman iş görülmesi mümkündür. İletişim teknolojilerinin sağladığı hız ve sürekli ulaşılabilirlik, işçilerin daimî olarak iş görmesine, iş yükü altında olmasına ve bu nedenlerle stres, tükenmişlik, kaygı gibi sorunlarla ve hastalıklarla boğuşmalarına neden olmaktadır. İşçiler, fiziki işyeri sınırlarından ayrılırlar veya dinlenme sürelerinde olsalar bile işverenlerden gelen çalışma taleplerini kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Teknoloji özel yaşam ve iş hayatı arasındaki çizgiyi ortadan kaldırmıştır.

Araştırmamızda, işçinin korunması amacıyla tartışılan ulaşılama hakkı anlatılmaya çalışılmıştır. Öncelikle ilk bölümde ulaşılama hakkının temel esasları, ikinci bölümde uluslararası düzenlemelerde ve yabancı ülkelerde

ulaşılamama hakkı, son bölümde ise Türk Hukuku'nda ulaşılamama hakkına değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşçi, İşveren, Özel Hayat, İş Yaşam Dengesi, Her Zaman Aktif Olma, İş Sağlığı ve Güvenliği.



ABSTRACT

Master's Thesis

The Right To Disconnect Of The Employee

Emre ÜNAL

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Private Law

Private Law Program

The development and change of technology affect and change our lives in many different ways. Technological devices have become an inseparable part of humanity in daily life. Now phones, computers and other similar devices that can be considered basic requirements are accessible and obtainable by everyone.

It is obvious that the technological devices will affect business life and therefore employment contracts. The technological devices have changed our styles of working and have brought out atypical new ways of working. Thanks to them, it is now possible to perform work at home, on the road, on the street, and in the park, namely, anywhere, and anytime, regardless of place and time. The speed and constant connectivity provided by communication technologies cause workers to work permanently, to be under workload, and to struggle with many diseases and disorders such as stress, burnout and anxiety for these said reasons. Employees are forced to accept work requests from their employers even if they leave their physical workplace boundaries or are in their resting periods. Technology has taken away the line between private life and business life.

In our research, the right to disconnect discussed for the purpose of protecting the employee was explained. Primarily, it was addressed basic principles of the right to disconnect in the first part, the right to disconnect in international regulations and foreign countries in the second part, and the right to disconnect in Turkish Law in the last part.

Keywords: Employee, Employer, Privacy, Work Life Balance, Always On, Occupational Safety and Health.

İŞÇİNİN ULAŞILAMAMA HAKKI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL OLARAK ULAŞILAMAMA HAKKI

I. ULAŞILAMAMA HAKKININ TEMEL ESASLARI	3
A. Ulaşılama Hakkının Tanımı	3
B. Ulaşılama Hakkının Kapsamı	10
1. Genel Açıklama	10
2. Klasik Çalışma	13
3. Uzaktan Çalışma	14
II. ULAŞILAMAMA HAKKINA DAİR YAKLAŞIMLAR	20
A. Ulaşılama Hakkının Uygulanmasına Dair Yaklaşımlar	20
B. Ulaşılama Hakkının Kanunlaştırılmasına Dair Yaklaşımlar	22
1. Genel Açıklama	22
2. Koruyucu ve Özendirici Yaklaşım	23
3. Özendirici Yaklaşım	23
4. Genel Düzenleyici Yaklaşım	24
5. Konu Hakkında Kanuni Çalışma Olmayan Ülkeler	24
III. İŞÇİLER İLE YAKINLARININ SAĞLIĞI VE ÖZEL HAYATI	25
IV. ULAŞILAMAMA HAKKININ VERİME ETKİSİ	29

V.DİNLENME HAKKI VE ULAŞILAMAMA HAKKI	32
A.Dinlenme Hakkı	32
B.Dinlenme Hakkı ve Ulaşılama Hakkının Birlikte Değerlendirilmesi	35

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE VE YABANCI ÜLKELERDE ULAŞILAMAMA HAKKI

I.ULUSLARARASI DÜZENLEMELER	38
A.Avrupa Birliği Düzenlemeleri	38
1.Genel Açıklama	38
2.2003/88/EC Sayılı Çalışma Süreleri Direktifi	38
3.89/391/EEC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi	42
4.90/270/EEC Sayılı Ekranlı Araçlarla Görülen İşler için İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi	46
5.Diğer Direktifler	48
6.Avrupa Birliği Parlamentosunun 2019/2181(INL) Kararı	51
B.ILO Sözleşmeleri	56
1.Genel Açıklama	56
2.30 Sayılı Çalışma Süreleri ILO Sözleşmesi	57
3.Çalışma Sürelerine İlişkin Diğer ILO Sözleşmeleri	59
4.155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Sözleşmesi	60
II.YABANCI ÜLKELERDE ULAŞILAMAMA HAKKI	62
A.Fransa	62
1.Ulaşılama Hakkının Tarihsel Gelişimi	62
2.Kanuni Düzenleme	64
3.Eleştiriler ve Öneriler	66
B.İtalya	68
1.Ulaşılama Hakkının Tarihsel Gelişimi	68
2.Kanuni Düzenleme	68
3.Eleştiriler ve Öneriler	71
C.Almanya	72

1.Genel Durum	72
2.Alman Yaklaşımı	73
D.Diğer Ülkeler	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİNİN ULAŞILAMAMA HAKKI

I.TÜRK HUKUKUNDA GENEL OLARAK ULAŞILAMAMA HAKKI	77
A.Genel Açıklama	77
B.Ulaşılama Hakkının Uygulanmasında Temel İlkeler	79
1.Ölçülülük İlkesi	79
2.Eşit Davranma Borcu	80
3.Dürüstlük Kuralı	82
C.Ulaşılama Hakkı Açısından İşverenin Aydınlatma ve Bilgilendirme Yükümlülüğü	83
II.ULAŞILAMAMA HAKKI BAKIMINDAN İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI	84
A.Yönetim Hakkı	84
B.Yönetim Hakkının Sınırları	86
III.ULAŞILAMAMA HAKKI BAKIMINDAN İŞVERENİN İŞÇİYİ KORUMA VE GÖZETME BORCU	89
A.Genel Olarak İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu	89
B.İşçinin Kişilik Hakkı	90
1.Genel Olarak Kişilik Hakkı	90
2.İşçinin Kişilik Haklarının Korunması	92
C. Ulaşılama Hakkına Yönelik İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alması	96
IV.İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN İŞÇİYE AİT BORÇLARIN ULAŞILAMAMA HAKKI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	107
A.Özen Borcu	107
B.Düzenlemelere ve Talimata Uyma Borcu	111
C.Sadakat Borcu	112
V.ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ	115

A.Çalışma Süreleri	115
1.Çalışma Süresi Kavramı	115
a.Genel Açıklama	115
b.Çalışma Sürelerine İlişkin Özel Durum: Ulaşılamama Hakkı	117
(1).İcap Nöbeti ve Nöbet Hizmeti	117
(2).Ulaşılamama Hakkı ve Çalışma Süreleri	122
i.Hukuka Aykırı Çalışma Talepleri	122
ii.Hukuka Uygun Çalışma Talepleri	124
iii.Çalışma Sürelerinin Tespiti	125
2.Günlük Çalışma Süresi	130
3.Haftalık Çalışma Süresi	132
4.Gece Çalışması	134
5.Fazla Çalışma	137
B.Dinlenme Süreleri	141
1.Ara Dinlenmesi	141
2.Hafta Tatili	143
3.Ulusal Bayram ve Genel Tatiller	144
4.Yıllık Ücretli İzin	145
a.Genel Açıklama	145
b.Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma	147
c.Yıllık Ücretli İznin Uygulanması	147
(1).Yıllık Ücretli İznin Süresi ve Kullanılması	147
(2).İzin Sürelerinin Bölünememesi	148
5.Ücretli Mazeret İzinleri ve Doğum/Analık İzinleri	149
VI.ULAŞILAMAMA HAKKININ İHLALİNDE ÖZEL HUKUKTAN DOĞAN	
HUKUKİ KORUMALAR	150
A.Genel Hükümlere Göre İşçinin Korunması	150
1.Koruyucu Davalar	150
2.Tazminat Davaları	152
a.Maddi Tazminat Davası	152
b.Manevi Tazminat Davası	159

B.İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Hükümlerine Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı	162
1.Genel Açıklama	162
2.Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanımı	163
C.İşçinin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı	168
1.Genel Olarak İşçinin Fesih Hakkı	168
2.Sağlık Sebepleri	169
3.Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırı Hâller	170
a.İşverenin İşçiyi Yanıltması	170
b.Ücretin Ödenmemesi	170
c.Çalışma Şartlarının Uygulanmaması	171
4.İşçinin Özel Yaşamına Müdahale Nedeniyle Fesih	172
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	174
KAYNAKÇA	179

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	Anayasa Mahkemesi
BİK	5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
E.	Esas
CJEU	Court Of The Justice Of The European Union (Avrupa Birliği Adalet Divanı)
ÇASÜRY	İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
ÇSGEHY	Çalışanların İş Sağliğı Ve Güvenliğı Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİK	854 Sayılı Deniz İş Kanunu
DDOS	Denial-Of-Service Attack
DİVAN	Avrupa Birliği Adalet Divanı
EÇSGY	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağliğı Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
E. T.	Erişim Tarihi
FÇY	İş Kanuna İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
GPS	Global Positioning System (Küresel Konumlama Sistemi)
HD	Hukuk Dairesi
İSGHD	İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSGRGY	İş Sağliğı Ve Güvenliğı Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
İŞGK	6331 Sayılı İş Sağliğı Ve Güvenliğı Kanunu
İŞK	4857 Sayılı İş Kanunu
İÜHFM	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
K.	Karar
KGÇY	Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
KHASHFD	Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
LJ	Law Journal (Hukuk Dergisi)
M.	Madde
PHÇY	Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
RG	Resmi Gazete
S.	Sayı
s.	Sayfa
SSGSSK	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	Tarih
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TBK	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TİHEKK	6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TMK	4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜHİS	Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
UBGTK	2429 Sayılı Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
VR	Virtual Reality (Sanal Gerçeklik)
YRG	YARGITAY

GİRİŞ

Gelişen teknoloji, her an iletişimi mümkün kılan elektronik cihazlar, dinamik hâle gelen ve sürekli irtibatta kalınmasını gerektiren çalışma hayatı sebebiyle klasik olarak tanımlanan çalışma süreleri ve işverenin yönetim yetkisi günümüz çalışma hayatında birçok noktada anlamsız ve yetersizdir. Özel yaşam ve çalışma hayatı arasındaki sınır gittikçe belirsizleşmiştir¹. Artık işyerleri dört duvar arasına sıkışmış değildir. Maddi imkanların artması ile bazı meslek gruplarına dahil olan işçilerin, işlerini evlerinde hatta yolda, tatilde, parkta birçok mekânda gerçekleştirmesi mümkün olmaktadır. Akıllı telefonlar, laptoplar, notebooklar, tabletler ve giyilebilir teknolojik cihazlar birçok özelliklerinin yanı sıra iş görme ediminin gerçekleştirilmesi açısından da önemli araçlar olarak göze çarpmaktadır².

Değişen ve gelişen çalışma hayatı ile teknoloji işverenlerin, işçilerin özel hayatına müdahalesini kolaylaştırmış ve işçileri birçok sorunla karşı karşıya bırakmıştır. Bu teknolojik gelişmeler ile artık çalışanların, işten “bağlantısını kesmesi” imkânsız hâle gelmiştir³. Türk Hukuku açısından her ne kadar işçilerin çalışma süreleri mevzuatta belirtilmiş olsa da bahsedilen bu sebeplerle çoğu zaman işverenler tarafından sürelere riayet edilmemekte, işçilere işyeri dışında ve çalışma süreleri haricinde de iş yüklenmektedir. Devam eden Covid-19 pandemisi sebebiyle de uzaktan çalışma yaygınlaşmış, böylece işverenler adeta evleri işyeri hâline getirmiş çalışma sürelerini de 7/24 olacak şekilde düzenlemişlerdir.

Başta 4857 sayılı İş Kanunu (İŞK) olmak üzere farklı kanunlarda çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kanuna göre haftalık azami çalışma süresi 45 saattir. Fazla çalışma için işçinin onayı gerekir. Buna rağmen işverenler çalışma saatleri dışında işçilere mail, sms, arama veya diğer yollar ile ulaşmakta, işçiden belli başlı işlerin yapılmasını istemektedir. Her ne kadar bu talepler günlük çalışma süreleri dışında olsa da işçi, işverenle arasındaki hiyerarşik ilişki gereği çoğu

¹ Chiuffo Facundo Martin, The ‘Right to Disconnect’ or ‘How to Pull the Plug on Work’, **4th Labour Law Research Network Conference**, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2019, s. 2.

² Chudnovskikh M.V, "The Right to Disconnect" in Digital Economics, **International Scientific and Practical Conference on Digital Economy Konferans Kitabı**, Atlantis Press, 2019, s. 799.

³ Secunda Paul M, The Employee Right to Disconnect, **Notre Dame Journal of International & Comparative Law**: Cilt: 9, Sayı: 1, 2019, (Employee), s. 2.

zaman bu talepleri kabul etmek zorunda kalmakta kendisine ait özel zamanda dahi işverenin işini yapmaktadır.

İşçiler, yerine getirdikleri çalışma sonucunda çoğu zaman ayrıca bir ücret dahi alamamaktadırlar. Bu çalışmanın da konusu olan “ulaşılama hakkı” veya literatürde karşılaşıldığı şekliyle “bağlantıyı kesme hakkı” (The Right to Disconnect) işçinin bu ve benzeri durumlarda özel hayatının korunması, teknolojik cihazlarla bağlantının kesilmesi ve insanca bir iş-yaşam dengesi kurulmasını açıklamak için kullanılan kavramlardır.

Her ne kadar yukarıda fazla çalışma süreleri üzerinden örnek verilmiş olsa da ulaşılama hakkını daha geniş anlamak gerekir. Ulaşılama hakkı işçinin rahatsız edilmeme, özel hayatına saygı gösterilmesi gibi kavramlarla bir arada değerlendirilmelidir. İşverenlerin, işçileri her an rahatsız etme, onlardan iş görmesini isteme hakları mevcut değildir. İşverenin yönetim yetkisinin sınırları bu konu hakkında net olarak çizilmeye muhtaçtır. Çalışma saatleri dışında işveren tarafından yapılan herhangi bir iş görme edimine yönelik çağrıya işçinin cevap verme zorunluluğu olup olmadığı tartışılmaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki işçi bu çağrılara cevap vermek zorunda olmadığı gibi, cevap vermediği için iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshedilmesi kural olarak mümkün değildir. Sonuç olarak işverenin, işçinin özel hayatına müdahalesinin engellenmesi amaçlanmaktadır. Buna ilişkin başta Fransa olmak üzere bazı ülkelerde hukuki düzenlemelere yer verilmiş olup diğer ülkelerde de bu yönde hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Fransız hukukunda belli şartlar altında işverenlerin, işçilerle çalışma saatleri dışında iletişime geçmesi yasaklanmıştır. Türk Hukuku açısından ise doğrudan böyle bir yasak içeren pozitif hukuk kuralından bahsetmek henüz mümkün değildir. Yine de mevcut hukuk kuralları ile bu yönde çıkarımlar yapmak kanımızca mümkündür.

Bu çalışmada özel hukuk ilişkisi içerisinde işçilerin ulaşılama hakkından bahsedilecek, daha sonra dünyadan örnekler ve Türk Hukuku’ndan örnekler verilerek konu açıklanmaya çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK ULAŞILAMAMA HAKKI

I. ULAŞILAMAMA HAKKININ TEMEL ESASLARI

A. Ulaşılama Hakkının Tanımı

Eskinin coğrafi sınırlara sahip olan işyeri tanımı artık değişmiş ve klasik çalışma süreleri mantığı anlamsızlaşmaya başlamıştır⁴. Günümüzde işçiler neredeyse işyeri de orası olmaktadır⁵. İşçiler, 9-5 gibi klasik çalışma sürelerini aşan şekilde çalışmaktadırlar⁶. Gelişen teknolojik cihazlarla evden dahi işlerin görülmesi mümkün olmaktadır. Teknolojik cihazlar sebebiyle çalışma hayatı ve özel yaşam dengesi gitgide bozulmaktadır. Teknoloji, sürekli ulaşılabilir olan ve etkileşimde kalınan insan modeli yaratmıştır. İşçiler, işyerlerinin fiziki ve sanal sınırlarından ayrılırlar bile işleri ile bağlantılarını kesememektedirler⁷. Çalışma yaşamı ve özel yaşam arasındaki çizgi gittikçe belirlenemez hâle gelmiştir⁸. İşverenlerin sürekli iş görülmesini istemesi, işçilerin özel hayatına ve evlerine sızmaya kadar varmıştır⁹.

⁴ Von Bergen C. W. ve Bressler Martin S., Work, Non-Work Boundaries and The Right to Disconnect, **The Journal of Applied Business and Economics**, Cilt: 21, Sayı: 2, 2019, s. 51.

⁵ Boswell Wendy R., Olson-Buchanan Julie B., Butts Marcus M. ve Becker William J., Managing “After Hours” Electronic Work Communication, **Organizational Dynamics**, Cilt: 45, sayı: 4, 2016, s. 291.

⁶ Von Bergen C. W., Bressler Martin S. ve Proctor Trevor L., On the Grid 24/7/365 and The Right to Disconnect, **Employee Relations Law Journal**, Cilt:45, Sayı: 2, 2019, s. 1.

⁷ Mitrus Leszek, Potential Implications of The Matzak Judgment (quality of rest time, right to disconnect), **European Labour Law Journal**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2019, s. 394.

⁸ Lagutina I.V. «RIGHT TO DISCONNECT» AND THE NORMAL DURATION OF THE WORKING TIME: CORRELATION OF CONCEPTS, **IPABO TA IHOBALİİ (LAW AND INNOVATIONS)**, Cilt: 3, Sayı: 19, 2017, s. 64.

⁹ Yapılan bir araştırmaya göre katılımcıların %60,8 kadarı teknolojik cihazların kullanımının artması ile iş yüklerinin eskiye göre arttığını söylemektedirler. İşverenler, teknolojiyi kullanarak işçilere daha da fazla iş yüklemeye çalışmaktadırlar. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Pansu Luc, Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity, **International Journal of Management and Applied Research**, Cilt: 5, Sayı: 3,2018, s. 111.

İşçiler, zayıf konumları nedeniyle çalışma süreleri dışında işverenlerden gelen talepleri cevaplama ihtiyacı hissetmektedirler ve iş görmektedirler¹⁰. Çoğu zaman bu çalışmaların ücretleri dahi ödenmemektedir¹¹.

Teknoloji geldiği noktada sosyal hayatı ve özel hayatı dönüştürmüş, değiştirmiş durumdadır. Basit örnekler yardımıyla iletişim teknolojilerinin çalışma hayatımıza etkisi çok açık bir şekilde görülebilir. Şirket içi veya dışı mailleşmenin iletişimin bir numaralı yolu hâline gelmesi, birçok işin mail aracılığıyla yapılması çalışma hayatında teknolojinin payını göstermek için basit ama önemli örneklerdir. Birçok işin görülmesi sırasında artık akıllı telefonlar başta olmak üzere teknolojik cihazlar kullanılmaktadır. Bu araçlar bir nevi işçilerin ayrılmaz bir parçası hâline gelmiş olup işverenler, işletmelerinin verimliliği gibi nedenlerle teknolojik cihazlarla çalışma ihtiyacı hissetmektedirler.

Günümüz iletişim teknolojilerinin başında internet ve internet bağlantısı olan cihazlar gelmektedir. Söz konusu teknolojik cihazların varlığından önce işçinin eve taşıyabileceği iş araç ve kaynakları daha sınırlı olmaktaydı. Örnek olarak, işçinin yararlanabileceği kaynaklar basılı kaynaklardan oluşmaktaydı. Artık e-kaynak olarak ifade edilen yüzlerce, binlerce sayfalık kaynağın küçük telefonlara sığdırılması mümkündür. Ayrıca işin görülmesi için gerekli olabilecek ses kayıt cihazı, fotoğraf makinesi, hesap makinesi, yazıcı gibi teknolojik cihazlar teknolojinin yaygınlaşması ile küçük cihazlar hâline gelmiş ve herkes tarafından ulaşılabilir olmuştur.

İletişim teknolojilerinin geldiği son noktadan bahsederken giyilebilir teknolojilerden özel olarak bahsetmemek bizce eksiklik olacaktır. Akıllı saatler, akıllı gözlükler, akıllı kulaklıklar, vr (sanal gerçeklik) teknolojisini destekleyen cihazlar ve kıyafetlerimize dahi eklenerek kullanılabilen çeşitli teknolojik cihazları giyilebilir teknolojilere örnek olarak verebiliriz¹². Teknolojik cihaz örnekleri verildiğinde akla ilk gelen cihazlar kuşkusuz telefonlar ve bilgisayarlardır. Bu cihazlar ile giyilebilir

¹⁰ Becker William J., Belkin Liuba Y., Conroy Samantha A. ve Tuskey Sarah, Killing me Softly: Electronic Communications Monitoring and Employee and Spouse Well-being, **In Academy of Management Proceedings**, Cilt: 2018, Sayı: 1, 2018, s. 2.

¹¹ Wanigasinghe Nadunie, How Disconnected is Disconnection?: A Critical Analysis of The Employee Right To Disconnect, **12th International Research Konferans Kitabı**, General Sir John Kothalawala Defence University, Sri Lanka, 2019, s. 762; Mitrus, s. 394.

¹² Giyilebilir teknolojiler ve kullanım alanları ve İş Hukukuna etkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Mustafa Alp ve Sevil Doğan. Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişisine Etkileri, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 71, 2021/4, ss. 2599-2632.

teknolojiler arasındaki en önemli fark, giyilebilir teknolojilerin çok daha yoğun şekilde ve sürekli olarak kullanıcısı ile etkileşimde ve bağlantıda kalma potansiyelidir. Giyilebilir teknolojiler çoğu zaman küçük boyutlarda olmaları ve kişilerin gündelik yaşamda kullandığı diğer eşyaların yerini alabilmeleri sebebiyle diğer teknolojik cihazlardan daha farklı kullanım amacı içermektedir. Diğer teknolojik cihazlar insan vücudundan genel olarak “harici” olmaları sebebiyle giyilebilir teknolojilerden bu anlamda ayrılmaktadırlar. Giyilebilir teknolojiler sürekli etkileşimde ve bağlantıda kalma potansiyelleri ile işçilerin iş ile bağlantısını kesmemesine yol açabilir. Örnek vermek gerekirse akıllı saatler sahip oldukları internet ve bluetooth bağlantıları ile işçinin kol saatini kullandığı her an rahatsız edilmesine neden olabilir. İşçinin akıllı saat kullanmadığını ve iş görme edimini sadece masaüstü bilgisayar ile yerine getirdiğini düşünelim. Bu durumda işçiye mail gönderilmesi hâlinde işçi bu maili ancak masaüstü bilgisayar aracılığıyla görebilir. Akıllı saatin mail hizmetleri ile bağlantılı olarak kullanıldığı durumlarda ise işçi gönderilen maili, akıllı saatine gelen bildirimle anında görebilecektir. İşçinin bu mail ile bir iş görme edimi altına girmesinin veya girmemesinin bir önemi yoktur. İşçi teknik olarak sürekli ulaşılabilir durumdadır. Sürekli ulaşılabilir durumda olan işçi, özel yaşamında işten kaynaklı meşgul edilmeye her daim açık olacaktır. Giyilebilir teknolojiler ile veri akışı çalışma saatleri sonrası da sürekli devam edecektir¹³. Ayrıca giyilebilir teknolojilerin işçinin kişisel verilerinin ihlâl edilmesi sonucunu doğurması çok uzak bir ihtimal değildir. Özellikle gps (küresel konum servisi) hizmetleri aracılığıyla işçilerin gerçek zamanlı konumlarının tespit edilmesi mümkün olmaktadır.

Teknolojinin gelişimi uygulamada genel olarak işçi aleyhine sonuçlar doğursa da doğru yönetimle esnek çalışma modelleri iş yaşam dengesinin sağlanması ve verimin artırılması için büyük avantaj teşkil edebilir¹⁴. İşçiler, işlerini teknolojik cihazlarla yerine getirerek yolda kaybedilen zaman gibi kayıpların önüne geçerek iş yaşam dengesini sağlayabilirler¹⁵. Ancak esnek ve özgür çalışma olarak nitelendirilen

¹³ Alp ve Doğan, s. 2614.

¹⁴ Eurofound, **Right to Disconnect in the 27 EU Member States**, Working Paper, Dublin, 2020, (2020b), s. 1.

¹⁵ Eurofound and the International Labour Office, **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 2017, s. 9.

ve bu nitelikleri ön plana çıkarılarak hedef kitlelere kabul ettirilmeye çalışılan atipik çalışma şekilleri işçi aleyhine birçok olumsuz sonuç doğurmaya müsaittir.

Özellikle büyük ve uluslararası şirketler işlerin görülmesi için işçi istihdam etmek yerine hukuki anlamından farklı olarak gönüllü ve esnek çalışma olarak adlandırdıkları modelleri uygulamaktadırlar. Uygulamadan örnek vermek gerekirse; uluslararası bir şirket, sattığı ürünlerin teslimatını yapmak için işçi istihdam etmek yerine dışarıdan “hizmet” olarak teslimat işlemi yapmaktadır. Görünüşte teslimat yapmak, dağıtım çıkma konusunda sürücüler kendilerine göre zaman ayırabilir olsa da düşük ücret ve olmayan ücret garantisi nedeniyle daha güvencesiz olarak çalışmakta ve işçilerin sahip olduğu haklara sahip olmamaktadırlar. Bahsettiğimiz uygulamada şirketler, çalışanların işçi olmadıklarını iddia etmelerine rağmen, işçilere kendi logolarının yer aldığı kıyafetleri giymeyi mecbur kılmaktadırlar. Çalışanların, çalışma programı ve saatleri yine işverenler tarafından belirlenmektedir. Çoğu zaman çalışanların tek müşterisi (işvereni) çalıştıkları bu şirketlerdir. Çalışanlar, bağımsız bir çalışanın yapabileceği gibi özgürce işi reddetme olanağına genellikle sahip değildirler. Çalışanlar dahil oldukları ekosistem içerisinde, işi reddetmeleri hâlinde olumsuz puanlama gibi sonuçlarla karşılaşmaktadırlar. Olumsuz puanlama sonucu, çalışan daha az iş almakta veya hiç iş alamamaktadır. Bu çalışanların kendi namına yanlarında bir işçi çalıştırmak gibi bir yetkileri de yoktur. Ayrıca, çalışanlar işin yürütümü hakkında karar alma yetkisine de sahip değildirler.

İşverenler ücretlendirmeleri sonuç odaklı (paketin teslim edilmesi, işin tamamlanması) belirlemekte ve ücretleri de düşük tutmaktadırlar. Özellikle kuryelerde görülen söz konusu çalışma şeklinde teslim edilen paket başına ücretlendirme yapılmaktadır. Türkiye’de uygulamada bu çalışma şekline “esnaf kurye” denilmektedir. Türkiye’de ve dünyada çeşitli sektörlerde müşteri temsilcileri ve kuryeler başta olmak üzere birçok işçinin bu şekilde istihdam edildikleri görülmektedir.

İşçi ve işveren uygulamada esnek, özgür veya benzeri isimlerle adlandırılan çalışma şekli üzerinde anlaşmışlardır ama işçi aldığı düşük ücret ve iş güvencesinin olmaması nedeniyle çalışma sürelerinin üzerinde çalışmak zorunda kalmaktadır¹⁶. Bu

¹⁶ Bu çalışanların, ücretlerinin ve çalışma saatlerinin tam zamanlı çalışan işçilerle kıyaslanmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bakınız: Piasna Agnieszka, Zwysen Wouter ve Drahoukoupil Jan, The Platform

şekilde çalışan işçilerin durumunu kullanan işverenler, işçilere çalışma saatleri dışında ulaşmakta, iş görülmesini talep etmektedirler. İlk başta parlatılan esneklik ve çalışmada özgürlük kalıpları ise anlamsızlaşmaktadır. Dünyada gittikçe kendine yer bulan benzeri çalışma şekilleri genel olarak “platform work” kavramı ile ifade edilmektedir¹⁷. Platform work¹⁸ birçok farklı şekilde karşımıza çıkabilir. Platform work’un temelinde online sistemler, internet siteleri yer almaktadır¹⁹. Bu sistemler veya internet siteleri aracılığıyla üçüncü kişiler bir hizmet veya mal satın almaktadır. Hizmet veya malın sağlanması ve teslimi ise satıcı veya sağlayıcı tarafından değil başka kişi tarafından yerine getirilmektedir. Örneklendirerek açıklamak gerekirse; söz konusu işlemin bir alışveriş sitesinden herhangi bir eşya satın almak olduğunu farz edelim. Satıcı, eşyayı alıcıya ulaştırmak için kurye veya kargo hizmeti veren üçüncü kişi ile anlaşmak yerine hemen yukarıda belirtildiği şekilde satılanı alıcıya esnaf kurye aracılığıyla ulaştırma yolunu seçmektedir²⁰. İşverenlerin bu yolu seçmesinin en büyük nedeni hız, maliyet gibi sebeplerdir. Ayrıca işverenler iş hukukundan doğan yükümlülüklerden kaçınmak ve iş hukukunun işçilere sağladığı hakları kullanılamaz hâle getirmek amacı ile de söz konusu çalışma şekillerine başvurmaktadır²¹. Bu çalışma şekillerinde işçiler kurye, taksi şoförü olarak çalışabileceği gibi bir yazılımın tasarlanması ve kullanıma uygun hâle getirilmesi, çevirmenlik gibi işlerde de çalışabilir²². Yeni ortaya çıkan çalışma şekilleri ile çalışanların, işçi mi yoksa bağımsız

Economy in Europe, Results From the Second ETUI Internet and Platform Work Survey, Working Paper, **ETUI aisbl**, Brüksel, 2022, s. 42 vd.

¹⁷ De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters, M., **Platform Work and the Employment Relationship**, ILO Working Paper, Sayı: 27, Geneva, 2021, s. 12; Süzek Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul 2021, (İş Hukuku), s. 11 v.d.

¹⁸ Bu terimin Dijital Çalışma ve bu platformların Dijital Emek Platformu olarak ifade edilmesine ilişkin açıklama için bakınız: Gaye Burcu Yıldız, Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:46, 2022, (Dijital Emek), ss. 28-41.

¹⁹ Yıldız, Dijital Emek, s. 29.

²⁰ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Gaye Burcu Yıldız, **Atipik Çalışma Kavramı Çerçevesinde Bağımlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi**, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, (Ed. Kübra Doğan Yenisey), Onikilevha Yayıncılık, 2019, (Atipik), ss. 781-810.

09.12.2021 tarihli Platform Çalışanlarının Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine dair Avrupa Birliği Komisyonu teklifi madde 2, Dijital Emek Platformunu şu şekilde tanımlamaktadır;

1) Dijital emek platformu, ticari amaçla hareket eden ve aşağıda belirtilen şartları taşıyan herhangi bir gerçek veya tüzel kişiyi ifade etmektedir;

a) Hizmetin kısmen bile olsa internet siteleri veya akıllı cep telefonu uygulamaları aracılığıyla uzaktan sunulması,

b) Hizmetin, alıcı (üçüncü kişi) tarafından talep edilmesi,

c) Gerekli ve zorunlu koşul olarak; İşin online veya herhangi bir konumda yerine getirilmesi,

²¹ Yıldız, Atipik, ss. 783-784; Yıldız, Dijital Emek, ss. 30-31.

²² Yıldız, Dijital Emek, s. 30.

alışan mı olduğu tartışılmaktadır. Hatta bazı ülkelerde bu çalışanlara işçi-bağımsız çalışan arası karma statü tanımlanmıřtır²³. Söz konusu çalışanların/işçilerin platform ekonomisinde zayıf tarafı teşkil ettikleri göz önüne alındığında korunmaya muhtaç oldukları ve ulaşılamama hakkına ihtiyaçları olduğu açıktır. Platform alışanları/işçileri çalışma şartlarının dezavantajlı durumları nedeniyle mecburen teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesememekte ve ulaşılamama haklarını kullanamamaktadırlar²⁴.

işçilerin çalışma saatleri sonrası rahatsız edilmesinde iletişim teknolojilerinin geldiği nokta önemli olduğu gibi yetersiz iş gücü, iş güvencesinin eksikliği gibi nedenler de önemli yer tutmaktadır²⁵. Yeterli iş güvencesine sahip olmayan işçi, işini kaybetme korkusuyla, özel yaşamına yapılan müdahalelere ses ıkaramamaktadır²⁶. Ayrıca işyerinde iş gücünün yeterli seviyede olmaması durumunda işçiye fazladan iş yüklenmekte, bu sebeple işçiye çalışma saatleri dışında ulaşılmaya çalışılmaktadır. Ulaşılamama hakkının sağlanması, sadece farkındalığın artırılması veya teknik önlemlere bağlı olmayıp iş organizasyonun düzenlenmesi ile de ilgilidir. iş yükünün, işçinin yerine getirebileceği olağan sınırlar üzerinde olması işçinin daha sonra bağlantıyı kesememesine sebebiyet verebilir. İrlanda'da görülen söz konusu davada; işçi, iş sözleşmesi uyarınca haftalık 40 saat çalışmak zorunda olmasına rağmen iş yükü nedeniyle haftada 60 saate kadar çalıştığını ve iş saatleri dışında mail göndermek zorunda kaldığını belirtmiştir. Davalı işveren ise işçinin zamanını daha iyi kullanması ile işlerin 40 saatlik zaman dilimine sığdırabileceğini, işçinin kötü zaman yönetimi nedeniyle fazla çalıştığı savunmasını yapmıştır. Mahkeme kararında, işverenin savunmasına itibar etmeyerek iş yükünün haftalık en fazla çalışma süresi (Avrupa Birliği direktifi uyarınca ye ülkelerde 48 saat) içerisinde tamamlanacak nitelikte olup olmamasının önemli olmadığını, asıl önemli hususun işçinin fazla çalışma gerçekleştirip gerçekleştirmediği olduğunu belirtmiştir. Mahkeme ayrıca işverenin, işçinin fazla çalışma yaptığının farkında olduğunu, teknolojik cihazlarla işçiyi takip

²³ Yıldız, Dijital Emek, s. 34.

²⁴ Güneş, Volkan, Güvene Dayalı alışma Süresi, **Ankara Hacı Bayram Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXIII, Sayı: 4, 2019, s. 251.

²⁵ Esnekleşme, iş Hukukunun işçiyi koruyucu işlevi ve kuralsızlaştırmaya ilişkin bakınız: Devrim Ulucan, **Esneklik İhtiyacı ve iş Hukukunun işçiyi Koruma işlevi**, A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, 2005, (Esneklik), ss. 203-217.

²⁶ Sevimli, K. Ahmet. **işçinin zel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Legal Yayıncılık, İstanbül, 2016, (Müdahalenin Sınırları), ss. 2-3.

ettiğini buna karşı fazla çalışmaya karşı çıkmadığını bu sebeple işverenin sorumlu olduğunu belirtmiştir²⁷. İş güvencesinin eksikliği durumunda işçi, işveren tarafından kendisine çalışma saatleri sonrası ulaşılması durumunda haklarını savunamamaktadır. Kendi haklarını savunamayan işçi, işverenden gelen talepleri kabul ettiği gibi gayri ihtiyari olarak çalışma saatleri sonrasında da iş görmektedir.

İş organizasyonu da ulaşılama hakkının uygulanmasını engelleyici nitelikte olabilir. Teknolojik cihazlarla çalışmanın bir türü olan ve yabancı literatürde BYOD (Bring your own device) yani “kendi cihazını getir” olarak basitçe çevrilebilecek çalışma şeklinde işçi, iş görme edimini kendisine ait teknolojik cihazlarla -genellikle bilgisayar ve telefon- yerine getirmektedir²⁸. Bu çalışma şeklinin tehlikesi ise işçiye ait kişisel verilerin risk altında olması ve işçinin iş sonrası özel kullanımı için kendine ait cihazları kullanmaya devam ettiğinde iş ile alakalı olarak rahatsız edilme ihtimalinin daha fazla olmasıdır²⁹. BYOD iş-yaşam dengesinin daha da fazla bozulmasına sebep olabilir. Örnek olarak kendi bilgisayarından çalışan bir işçi, iş mailini kişisel bilgisayarında açırsa çalışma saatleri sonrası gerçekleşen mail trafiği ile rahatsız edilebilir. Kendilerine ait özel cihazlarla çalışan işçilerin, teknolojik cihazları dinlenme süresi içerisinde kullanması nedeniyle rahatsız edilmeleri çok büyük bir olasılıktır. İşveren, bu işçilerin rahatsız edilmesini engellemek için gerekli iş organizasyonu önlemlerini almalıdır.

Anlatılmaya çalışıldığı üzere ulaşılama hakkı, iş ilişkisi içerisinde herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmadan teknolojik cihazlardan ve iş ile alakalı iletişimi mümkün kılan her türlü araçtan bağlantıyı kesme ve iş nedeniyle rahatsız edilmeme hakkıdır. Farklı bir anlatımla ulaşılama hakkı veya bağlantıyı kesme hakkı, işçinin çalışma hayatı ve özel yaşamı arasında bir sınır çizerek iş-yaşam dengesini sağlamayı amaçlar. Ulaşılama hakkı gereği işçi, çalışma saatleri dışında iş görmek için zorlanamaz. İşçi, işyerinden ayrıldıktan sonra işverenin, çeşitli iletişim araçlarıyla irtibata geçmesi belirli sınırlar dahilinde engellenmeye çalışılmaktadır. İşçi, iş ve işyerinden fiziki ve psikolojik olarak her türlü bağlantıyı kesebilmelidir. İşyerinden

²⁷ O’Hara v Kepak Convenience Food, Labour Court WTC/18/18, determination no.dwt 1820.

²⁸ European Agency for Safety and Health at Work, **Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health Risks Associated with Digitalisation by 2025 European Risk Observatory Report**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2018, (OSH), s. 57.

²⁹ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz; Ulaş Baysal, İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 40, 2008, s. 71 vd.

anlaşılması gereken sadece fiziki sınırlara sahip dört duvar arası değildir. İş organizasyonu içinde işçi farklı mekanlarda iş görebiliyor olabilir. Uzaktan çalışan işçi evinde iş gördüğü için çalışma saatleri sonunda ulaşamaz olmalıdır.

Bu hakkın tanımına ayrıca işçinin ulaşamaz olmayı tercih ettiği için yaptırımlarla karşılaşmaması da girer. Kanaatimizce “ulaşılabilir olup olmamayı tercih etme” hakkı şeklinde adlandırmak bu hakkı daha iyi açıklamaktadır. Aşağıda daha ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere işçi belirli sebeplerle ulaşılabilir olmayı tercih edebilir veya acil durumlar için işçilere ulaşılması gerekli olabilir.

B. Ulaşılama Hakkının Kapsamı

1. Genel Açıklama

Ulaşılama hakkının kapsamına sadece günlük çalışma saatleri dışında işçiye çeşitli teknolojik cihazlarla (telefon, mail, sms) ulaşılarak işçinin rahatsız edilmesi girmez. İşveren, çalışma saatleri içinde, çalışma sürelerini aşacak şekilde talepte bulunarak iş görülmesini isteyemez. İşverenin talebi, işçinin çalışma saatleri sonrası teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmemesine neden olacaktır. Tatil ve dinlenme sürelerine ayrılmadan önce işçiden bu sürelerde iş görülmesini istemek verilebilecek örneklerdendir. İşçi tam anlamıyla iş, işyeri ve çalışma hayatı ile bağlantıyı kesme hakkına sahip olmalıdır. İşçilerin işyerinde dahi bağlantıyı kesme, ulaşılama hakkı söz konusu olabilir. İşçinin özel yaşamının işyerine geldiğinde sona erdiğini iddia etmek mümkün değildir³⁰. Bu sebeple dinlenme sürelerini işyerinde geçiren işçi bu sürelerde de rahatsız edilmemelidir³¹.

İşçilerin ulaşılama hakkı çoğu zaman işverenler tarafından ihlâl edilse de yer yer işçiler teknolojik cihazlara olan “bağımlılık” nedeniyle iş görmeye devam etmektedirler. Bazı işçiler tuvalette dahi iş ile alakalı mailleri okumaktadırlar³². İşçiler zaman zaman tatil süresinde dahi maillere bakmaktadırlar. İşçilerin bu davranışlarda bulunma nedenlerinden biri ise iş başı yaptıklarında maillerin ve işlerin birikmesini

³⁰ Gürsel İlke, **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, (Kişisel Veri), s. 21.

³¹ Ugan Çataalkaya Deniz, Kişisel Yaşamı Kapsamınca İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı, **İÜHF**, Cilt: LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı, Cilt: II, 2016, s. 746.

³² Von Bergen ve Bressler, s. 54.

istememeleridir. Esasen işçilerin bu davranışlarda bulunmalarına sadece kendi bağımlılıkları değil genelde aşırı iş yükü ve işverenin baskısı nedeniyle işçilerde oluşan otokontrol neden olmaktadır³³.

Ulaşılamama hakkının ihlal edilme nedenleri her çalışma ortamında farklı sebeplere dayanabilir. Örneklendirmek gerekirse, bireyselliğin ön plana çıktığı batı toplumlarının aksine kolektivizmin daha etkin olduğu doğu toplumlarında işveren-işçi ilişkisi aile benzeri bir ilişki olarak algılanmaya müsaittir. Doğru toplumlarında işverenler genellikle işçiler ile daha dostane ve yakın ilişkiler kurarlar. Bunun sonucu olarak işçiler duygusal olarak işverenlere daha fazla güvenirler. Söz konusu durumda işçiler, çalışma saatleri sonrası iş görmek amacıyla işverenden talep geldiğinde kendilerini talebi kabul etmek baskısı altında hissetmeye daha fazla meyillidirler³⁴.

Bağlantıyı kesme hakkı ve/veya ulaşılama hakkı işçilerin sadece maddi olarak kendilerini işten soyutlaması değil psikolojik ve manevi olarak da işten kendilerini soyutlamalarını kapsıyor olmalıdır³⁵. İşçi kendisini iş yükü nedeniyle baskı altında hissetmemelidir. İşçi telefonu kapattığında, mailleri engellediğinde büyük ihtimalle işveren ile iletişimini kesmiş olacaktır; ama işçi ulaşılama için bu eylemleri yapmak zorunda olmamalıdır. İşçi iletişimi engellemiş olsa bile esasen ulaşılama değildir. İşçi, iş yükü ve çalışma hayatı ile bağlantısını belki birkaç saatliğine kesebilir; ancak ertesi iş gününde işveren tarafından kötü geri dönüşlerle karşılaşması çok büyük bir olasılıktır.

Özellikle sahip olduğu eğitim ve bilgi ile mesleğini gerçekleştiren işçiler – avukat, bilgisayar mühendisi, yazılımcı, mali müşavir, ekonomist- uzaktan ve esnek çalışma modellerine daha uygun işler görmektedirler³⁶. Bu meslek gruplarına dahil işçiler çalışma saatleri sonrası daha fazla rahatsız edilmektedir³⁷. Bunun sonucu olarak bahsi geçen işçiler çalışma süreleri boyunca bir esneklik ve özgürlük alanı kazansalar

³³ Vatansever Çiğdem, Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 40, 2014, s. 121.

³⁴ Park Jae-Chun, Kim Sunggeun ve Lee Hwansoo, Effect of Work-Related Smartphone Use After Work on Job Burnout: Moderating Effect of Social Support and Organizational Politics, **Computers in Human Behavior**, Sayı: 105, 2020, s. 5.

³⁵ Mattern Jana A., Classification of Organizational Interventions to Enable Detachment from Work, **33rd Bled eConference Enabling Technology for a Sustainable Society Konferans Kitabı**, Bled, Slovenia, 2019, s. 124.

³⁶ Alp Mustafa, **Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi**, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, (Ed. Gülsevil Alpagut), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020, (Uzaktan Çalışma), s. 103.

³⁷ Eurofound, 2020b, s. 6.

da her zaman aktif (online) kalarak rahatsız edilmektedirler. İşçiler uyandıkları gibi teknolojik cihazlar aracılığıyla iş ile ilgili mailleri kontrol etmekte, hatta gece tekrar yatağa girip uyuyana kadar da aktif olmaktadır.

Ulaşılamama hakkından bahsederken kadın işçiler açısından bu hakkın öneminden ayrıca bahsetmek önemlidir. Bilindiği üzere toplumsal kabullerin kişilere, cinsiyetlere yüklediği görevler ve beklentiler sebebiyle bakım, yemek, temizlik gibi “işler” daha çok kadınlar tarafından yerine getirilmektedir³⁸. Kadın işçiler, ev içi emek veya hane içi emek olarak da adlandırılan işleri, iş hukuku anlamında işlerine ek olarak ücretsiz yapmaktadırlar³⁹. Ortalama bir erkek işçiyle karşılaştırıldığında, ortalama bir kadın işçi ev işlerine daha fazla zaman ayırmaktadır⁴⁰. Söz konusu durum göz önüne alındığında işten eve dönüşte ayrıca ev içi iş yükü altında olan kadın işçilerin ulaşılama hakkının korunması daha da büyük önem arz etmektedir. Sürekli aktif olunmasını gerektiren çalışma hayatı kadınların sahip olduğu diğer toplumsal ve ailevi sorumluluklar da göz önüne alındığında var olan cinsiyet eşitsizliklerini daha da artırabilir ve kadınların çalışma hayatına katılımlarını azaltabilir⁴¹. Ayrıca kadın işçilerin iş ile bağlantıyı kesmemesi nedeniyle bakımları ile ilgilendikleri çocukların veya yaşlıların da olumsuz sonuçlarla karşılaşması mümkün olabilir. Ulaşılamama hakkına dair düzenlemelerin bu hususları da göz önüne alarak yapılması, kadınların çalışma hayatına katılımlarını olumlu yönde artırabilmesinin yanı sıra cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına da olumlu katkı yapması mümkündür⁴². Böylelikle kadın işçilerin iş-yaşam dengesinin ve sağlıklarının korunması daha da kolaylaşacaktır.

³⁸ Erdoğan Çağla, **İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet**, Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, 2019, ss.433-434, 461; TÜİK tarafından yapılan araştırmaya göre ev işlerinin çoğunlukla kadınlar tarafından yerine getirildiği ortaya konulmuştur. Bakınız: TÜİK, “Türk Aile Yapısı Araştırması, 2021”, 01.04.2022, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813&dil=1>, (E.T. 01.04.2022)

³⁹ Akkan Başak ve Kesici Zeynep, Covid-19 Salgını, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikler Üzerine Bir İnceleme, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 71, 2021/4, s. 2821.

⁴⁰ Akkan ve Kesici, ss. 2817,2820,2824.

⁴¹ Erdoğan, s. 485; Franconi Andrea ve Naumowicz Kamila, Remote Work During COVID-19 Pandemic and the Right to Disconnect–Implications for Women’ s Incorporation in the Digital World of Work, **Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2021, s. 8.

⁴² Kadın işçilerin ev içi emek ve diğer sorumlulukları nedeniyle işverenler tarafından daha az tercih edilebilir olmasına ilişkin açıklama için bakınız: Hüseyinli Namık ve Hüseyinli Tahire, Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler, **Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 34, 2016/16, ss. 108-137; Akkan ve Kesici, s. 2821 vd.

Ulaşılammama hakkının koruma kapsamı geniş olarak düşünölmelidir. İşçilerin eğitim seviyesi, ücretleri, çalışma koşulları, cinsiyetleri, yaşları gibi kişisel özelliklerinin yanı sıra statüleri, tabi oldukları kanunlar, kıdemleri de ulaşılammama hakkına sahip olup olmamaları açısından bir fark yaratmaz. Her bağımlı çalışan uygun şartlar altında bu hakka sahip olmalıdır. İşçilerin yanı sıra memurların da bağımlı çalışan olmaları sebebiyle ulaşılammama hakkına sahip olmaları gereklidir.

2. Klasik Çalışma

Klasik çalışma organizasyonu birçok değişikliğe uğrasa da günümüzde hâlâ en çok karşılaşılan çalışma şekli olarak göze çarpmaktadır. Klasik çalışma ile işyerinde veya iş organizasyonu içinde belirli saat aralığında ve belirli günlerde çalışan kişiler kastedilmektedir. Bu çalışma düzeninde işçiler işyerlerinden ayrılırlar da bağlantıyı kesememektedirler. İşverenler, işçiler işyerinden ayrıldıktan sonra iletişime geçerek iş görölmesi talebinde bulunmaktadır.

İşyerinde çalışan beden işçisi gibi bazı meslek gruplarının işyeri dışında iş görmesi genellikle mümkün olmadığı için bu kişiler çoğu zaman çalışma saatleri sonrası rahatsız edilmez. Dünya genelinde ulaşılammama hakkına yönelik toplu iş sözleşmeleri, şirket içi düzenlemeler ve diğer farklı normlar klasik çalışma yürüten işçileri değil çoğunlukla uzaktan çalışma yürüten işçileri esas alacak şekilde düzenlenmektedir⁴³. Yine de klasik çalışma gerçekleştirem işçilerin ulaşılammama hakkına sahip olmadıkları anlamına gelmez. İşveren, iş planı ve organizasyonu için bazen bu kişileri rahatsız edebilir. Örnek vermek gerekirse; inşaat işçileri gibi sürekli farklı iş sahalarında iş görmek zorunda kalan işçilerin iş planı değişimi nedeniyle rahatsız edilmesi mümkündür. İşveren, iş organizasyonu ve planı yapmak sorumluluğu altında olduğu için bu planı iş saatleri içinde yapmalıdır. İşçiye bildirim de iş saatleri içinde yapılmalıdır. Acil bir durum gerekmedikçe işveren, işçiyi bu sebeplerle rahatsız etmemelidir.

İş hayatında beyaz yakalı olarak adlandırılan işçiler genel olarak ofis ortamında çalışır. Bu işçilerin işlerini çoğu zaman bir teknolojik cihazla görmesi söz konusudur.

⁴³ Eurofound, **Right to Disconnect: Exploring Company Practices**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2021, (2021a), s. 29.

Bir bilgisayar mühendisi çoğu zaman bir bilgisayar ve internet bağlantısının olduğu her yerde iş görebilir. Bu sebeple bu işçilerin ulaşılama hakkı kapsamında olduğu kuşkusuzdur. Bu işçilerin korunması için alınabilecek basit önlemler yeterli olabilir. E-maillerin, mesai saatleri sonrası işçilere iletilmesini engelleyecek önlemler dahi işçilerin korunmasını sağlayacaktır. İşçilerin, ulaşılama hakkı çoğu zaman doğrudan işverenler tarafından ihlal edileceği için asıl önlemler işverenin bu yönde eylemlerinin engellenmesi olmalıdır.

Özellikle endüstri 4.0 ile son on yılda daha önce var olan işte harcanan zaman mantığı yerini verimliliği esas alan düşünceye bırakmıştır⁴⁴. Yine de klasik çalışma düzeni hâlâ çok sık biçimde görülmektedir.

3. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma kavramı mobil çalışma, evden çalışma, akıllı çalışma ve tele çalışma şekillerinin bir üst kavramı olarak kullanılmaktadır⁴⁵. Bu çalışma şekilleriyle teknolojinin gelişimi neticesinde dünyada ve Türkiye’de sıkça karşılaşılmaya başlanmıştır. Genel olarak kabul edildiği tanımıyla uzaktan çalışma; işçinin, iş görme edimini modern teknoloji yardımıyla işverenin işyeri dışında farklı mekanlarda yerine getirdiği bir çalışma şeklidir⁴⁶. Uzaktan çalışmanın bir türü olan ve teknolojik cihazlar kullanılarak yerine getirilen tele çalışmayı tanımlamak için bilgi ve iletişim teknolojilerini esas alarak oluşturulmuş T/ICTM (telework/ information and communications technologies mobile) kavramı kullanılmaktadır⁴⁷. T/ICTM, Türkçe’ye bilgi ve iletişim teknolojileri ile mobil/tele çalışma olarak çevrilebilir⁴⁸. T/ICTM basit bir şekilde akıllı telefon, tablet, bilgisayar gibi cihazların işyeri dışında iş görme amacıyla kullanılması olarak tanımlanabilir.

⁴⁴ Avogaro Matteo, Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue, **Law J. Soc. & Lab. Rel.**, Cilt: 4, Sayı: 3, 2018, s. 112.

⁴⁵ Alp, Uzaktan Çalışma, s. 104.

⁴⁶ Tuncay A.Can, Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma, **Legal İSGHD**, Cilt:18, Sayı:69, 2021, (Pandemi), s. 29.

⁴⁷ Eurofound, **New Forms of Employment: 2020 Update, New Forms of Employment Series**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2020, (2020c), s. 7.

⁴⁸Doğan Sevil, **Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılama Hakkı**, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, (Ed. Kübr, Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021, (Ulaşılama Hakkı), s. 111.

Her ne kadar covid öncesi mevcut olsa da özellikle covid nedeniyle artış gösteren uzaktan çalışma, tele çalışma şekilleri işçilerin daha fazla çalışma yapmasına neden olmaktadır⁴⁹. İlk başta işçiler açısından bir avantaj olarak görülse de daha sonra uzun çalışma saatlerine neden olması, özel yaşam ve çalışma hayatının sınırlarını tamamen ortadan kaldırması ve işçilerin uzaktan çalışma nedeniyle masraf yapmak zorunda olması nedenleriyle işçi aleyhine sonuçlar doğurmaya başlamıştır⁵⁰.

Uzaktan çalışma nedeniyle işçiler ev içinde büyük bir özgürlük ve hareket alanı kazanmışlardır. Uzaktan çalışmayı sadece ev ortamında yapılan çalışma olarak nitelendirmemek gerekse de genel olarak uzaktan çalışma ev içinde gerçekleştirilmektedir⁵¹. Teknolojinin yardımıyla işçiler internet bağlantısının olduğu her yerden işyeri ile bağlantıda kalabilir hâle gelmiştir. İşçiler tatilde, okulda, çocuklarıyla ilgilenirken, aile toplantılarında dahi iş görebilirler. İşçiler kişisel aktivitelerini yaparken iş ile sürekli bağlantıda kalabilirler. Sürekli bağlantıda kalmayı bakış açımıza göre olumlu veya olumsuz olarak nitelendirmemiz mümkündür. Sürekli aktif olmanın olumsuz yanı olarak işçiler, özel yaşamlarında hep çalışma içinde olmak zorunda kalabilirler⁵². Bir nevi işlerin hayatlarının büyük bir bölümünü kaplaması çok büyük bir olasılıktır. İşçilerin sürekli çalışmak zorunda olmaları hem fiziksel hem de psikolojik olarak yıpranmalarına neden olabilir⁵³. Olaya işveren tarafından baktığımızda ise işverenler, işçilerin sürekli iş görmesini olumlu ve kendilerinin lehine bir durum olarak değerlendirebilir.

Uzaktan çalışma belirli sektörlerde daha yaygın olarak görülmektedir. Uluslararası hizmet veren şirketlerde ve hizmet sektöründe uzaktan çalışmaya daha çok rastlanıldığı görülmektedir. Hizmet sektöründe yapılan işlerin uzaktan çalışmaya yatkın olması en önemli nedendir. Uluslararası şirketler ise dünyada birçok farklı saat diliminde hizmet vermeleri nedeniyle uzaktan çalışmaya daha uygun işler görmektedirler⁵⁴.

⁴⁹27 Avrupa Birliği ülkesinde ortalama olarak %50'ye yakın olacak şekilde uzaktan çalışmaya geçilmiştir. Bakınız: Eurofound, 2021a, s. 3.

⁵⁰ Tuncay, Pandemi, ss. 31-32.

⁵¹ Eurofound and the International Labour Office, s. 14.

⁵² Alp, Uzaktan Çalışma, s. 108; Boswell Olson-Buchanan ve Butts Becker, s. 291.

⁵³ Messenger Jon C., Working Anytime, Anywhere: The Evolution of Telework and Its Effects on The World of Work, **IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball**, Cilt: 3, 2017, s. 307.

⁵⁴ Eurofound and the International Labour Office, s. 10.

Uzaktan çalışmanın işçiler tarafından neden tercih edildiğine gelirsek; birçok işçi uzaktan çalışmanın sağladığı esneklik, özgürlük, verim, daha sağlıklı çalışma ortamı gibi nedenlerle uzaktan çalışmayı tercih etme eğilimindedir⁵⁵. İşçiler genel olarak uzaktan çalışma, tele çalışma şekillerinin iş yaşam dengesinin sağlanması yönünde olumlu etki yaptığı düşüncesi içerisinde. Uzaktan çalışma şekillerinin avantajları olduğu gibi dezavantajlarının da olduğu muhakkaktır. İşçilerin düşüncelerinin aksine uzaktan çalışmanın dezavantajların başında kuşkusuz iş ve özel yaşam arasındaki çizginin belirsizleşmesi gelmektedir. Diğer dezavantajlara örnek olarak işçilerin sosyal etkileşimde bulunamaması, iş arkadaşlarıyla iletişimlerinin azalması, iş görme edimini yerine getirirken yardım alabileceği insanların etrafında olmaması veya yardım alma şansının işyeri ortamına göre daha az olması gibi nedenler verilebilir⁵⁶.

Yapılan bir araştırmaya göre çalışanların uzaktan çalışmanın dezavantajları nelerdir? sorusuna şu ve benzeri cevapları verdikleri görülmektedir; “1) Sosyal ortamlarda bulunamamanın getirdiği psikolojik sıkıntılar. 2) Çalışma süresinin uzaması. 3) İş Kanunundaki dinlenme sürelerine uyulmaması”⁵⁷.

Söz konusu araştırmada birçok farklı cevaba yer verilmiştir. Ancak biz sadece konumuz ile doğrudan ilgili olan cevapları paylaşmayı tercih ediyoruz. Araştırmanın ortaya koyduğu üzere uzaktan çalışma ile işçiler daha fazla çalışmakta ve daha az dinlenme şansı bulmaktadırlar. Eurofound tarafından hazırlanan rapora göre ise uzaktan çalışmanın artılarından biri iş-yaşam dengesinin sağlanması olarak gösterilirken; gerekli önlemlerin alınmaması hâlinde bu durumun tersine dönebileceği, iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki çizginin belirsizleşeceği, sınırsız çalışma, uzun çalışma ve kısa dinlenme sürelerinin ortaya çıkabileceği belirtilmektedir.⁵⁸

Uzaktan çalışmanın işçi açısından en olumsuz tarafı çalışma süreleri algısını yıkmasıdır. Bu çalışma düzeninde işçilerin bir hareket alanı serbestliği kazandığı söylenebilir; ama bunun karşılığında kimi işverenler, işçilerin iş görme edimini

⁵⁵ Katsabian Tammy, It's the End of Working Time as We Know It - New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital reality, **Mcgill LJ**, Cilt: 65, sayı: 3, 2020, s. 388.

⁵⁶ Tuncay, Pandemi, s. 31.

⁵⁷ Baycık Gaye, Doğan Sevil, Dulay Yangın Dilek ve Yay Oğuzhan. **Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler**, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 70, 2021/3, s. 1688.

⁵⁸ Eurofound, 2021a, s. 4.

layıkıyla yerine getirmedeği fikrine kapılmakta⁵⁹ ve işçinin özel hayatına müdahale etmeyi kendilerine hak olarak görmektedir. İşverenler, çalışma sürelerini dikkate almadan uzaktan çalışanlarla iletişimde kalmaya çalışmaktadırlar⁶⁰.

Çalışmalar göstermektedir ki uzaktan çalışma ile iş gören işçiler, işyerinde iş gören işçilerden ortalama olarak daha fazla çalışmakta ve bu sebeple stres ve buna bağlı sağlık sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar⁶¹. Uzaktan çalışan işçilerin neredeyse bütün gün çalışma eğiliminde oldukları, çalışma hayatı ile özel hayatları arasında bir sınır belirleme imkanlarının olmadığı veya çok kısıtlı olduğu görülmektedir⁶². İş görme edimini iş yerinde gerçekleştiren işçiler ile uzaktan çalışan işçiler kıyaslandığında ilk grup işçilerin %4 kadarı çalışma süreleri dışında iş görürken; ikinci grup işçilerin %28 kadarı kendilerine ait özel zamanlarda iş görmektedirler. İkinci grupta yer alan işçiler haftalık çalışma sürelerini birinci grupta yer alan işçilere kıyasla daha fazla aşacak şekilde çalışmakta ve ikinci grup işçilerin günlük dinlenme sürelerine daha az riayet edilmektedir⁶³.

T/ICTM kavramının akıllı telefon, tablet, bilgisayar gibi cihazların kullanılarak mobil şekilde işyeri dışında iş görülmesine dair bir kavram olduğu yukarıda kısaca açıklanmıştır. Tele çalışmaya ilişkin öğretide yer alan bazı tanımlamalardan bahsetmek gerekirse; “Tele çalışma, çalışanların iş edimlerini düzenli olarak, işverenlerin doğrudan bir denetim ve gözetimi bulunmadığı geleneksel (klasik) işyeri dışında herhangi bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığı ile adeta aynı tek bir işyerindeymişler gibi yerine getirdikleri çalışma şeklidir”⁶⁴. Bir diğer tanım ise şöyledir; “Bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak uzaktan iletişimin sağlandığı bir iş organizasyonuna dahil olmak suretiyle verilen işin işyeri dışında görüldüğü çalışma şekline tele çalışma denir”⁶⁵. Tele çalışma değişime ve gelişime açık bir alan olması

⁵⁹ Alp, Uzaktan Çalışma, ss. 106-107; Eurofound and the International Labour Office, s.10.

⁶⁰ Yöneticilerle yapılan araştırmaya göre yöneticilerin %17’i kadarı işçilerin her daim ulaşılabilir olması gerektiğine inanmaktadır. ABD’de yapılan başka bir araştırma ise daha vahim sonuçları ortaya koymaktadır. Yöneticilerin yaklaşık %83 kadarı çalışma saatleri sonrası işçilere ulaşmaktadır. Yöneticilerin %29 kadarı ise birkaç saat içinde geri dönüş beklemektedirler. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Eurofound, 2021a, s. 6 vd.

⁶¹ Messenger, s. 305.

⁶² Eurofound and the International Labour Office, s. 29.

⁶³ Eurofound, 2021a, s. 4.

⁶⁴ Kandemir Murat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, Legal Kitapevi, 2011, (Tele Çalışma), s. 41.

⁶⁵ Alp Mustafa, **Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)**, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt I, (Ed. Süleyman Başterzi), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, (Tele Çalışma), s. 800.

sebebiyle tele çalışmaya ilişkin birçok tanıma rastlamak mümkündür⁶⁶. Bu sebeple tanımlar arasında farklılıklar olması çok mümkündür. Uzaktan çalışmada işçiler genel olarak evden çalışırken T/ICTM kavramı dahilinde çalışan işçiler işyeri ve ev gibi mekanlardan bağımsız olarak daha hareketli ve mobil olarak bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla çalışma gerçekleştirmektedirler. Bu çalışma düzeninde herhangi bir çalışma alanına (ev veya işyeri) bağlılık diğer uzaktan çalışma şekillerine göre daha azdır⁶⁷.

Öğretide T/ICTM kavramının üçe ayrılarak incelendiği görülebilir; 1) *Yoğun olarak teknolojik cihazları kullanarak uzaktan çalışan (mobil veya gezici) işçiler*, 2) *Olağan şekilde evden/uzaktan çalışan işçiler* ve 3) *istisnai uzaktan çalışan işçiler*⁶⁸.

Bir numaralı işçiler birçok farklı mekânda iş görmekte olup iş görme edimini büyük oranda fiziki işyeri sınırlarının dışında yerine getirirler. Bu işçiler yoğun bir biçimde iletişim teknolojilerini kullanarak iş görürler. Söz konusu işçiler bazen evlerinde iş görürken bazen de tamamen farklı bir mekânda iş görebilir. Evden/uzaktan çalışan işçilere daha önceleri rastlanılsa da bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişimi ile yoğun olarak teknolojik cihazları kullanarak uzaktan çalışan işçiler ortaya çıkmış ve sayılarında büyük bir artış olmuştur⁶⁹. Özellikle akıllı telefonlar gibi kendine ait işletim sistemine sahip küçük teknolojik cihazlara erişimin kolaylaşması ve cihazların iş görmek için yeterli hâle gelmesi değişime neden olmuştur. İşçiler bu cihazlarla yolda, müşterilerin konutu veya müşterilerin işyerinde dahi iş görmeye devam etmektedir. Bu işçiler çalışma saatlerinin büyük bir bölümünü hareket halinde teknolojik cihazları kullanarak geçirirler. Bu sebeple söz konusu işçilere mobil, gezici veya göçebe işçi de denilmektedir⁷⁰.

İki numaralı işçiler çoğunlukla evden çalışırlar. Bu işçiler sürekli evden iş görebileceği gibi ofis işlerine ek olarak veya dönüşümlü olarak da evden çalışıyor olabilirler. Diğer iki gruptaki işçiler de zaman zaman evden çalışma yürüttükleri için

⁶⁶ Tele çalışmaya ilişkin en önemli uluslararası düzenleme olarak Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmesi göze çarpmaktadır. Sözleşmenin 2. Maddesi tele çalışmayı bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını esas alarak tanımlamaktadır. Tele çalışmaya ilişkin tanımlamaların birçoğu da söz konusu sözleşmeden etkilenmiştir.

⁶⁷ Eurofound, 2020c, s. 7.

⁶⁸ Eurofound, 2020b, s. 3; Eurofound and the International Labour Office, s. 5.

⁶⁹ Eurofound and the International Labour Office, s. 9.

⁷⁰ Bu kavramları kullanan bazı yazarlar için bakınız: Alp, Tele Çalışma, s. 803; Aydınöz Gonca, **İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014, s. 61; Kandemir, Tele Çalışma, s. 48.

bu grubun kapsayıcılığına girebilirler. Haftanın bazı günleri uzaktan diğer günleri evden çalışan işçiler bu gruba dahildir. Özellikle ofis ortamında çalışan işçiler, işleri yetiştirmek gibi amaçlarla arızı olarak işyeri dışında da çalışmaya devam etmektedirler⁷¹.

T/ICTM ile çalışma şeklinde teknolojik cihazların payı diğer çalışma biçimlerine göre daha fazladır. Söz konusu çalışma şekli iş görme ediminin ifasına yönelik sağladığı avantajların yanı sıra iş yaşam dengesinin bozulması, sağlık sorunları ve işçinin izole olması gibi dezavantajlara da yol açmaktadır⁷². Her ne kadar işçiler, teknolojik cihazlarla çalışma sebebiyle zamandan ve mekândan bağımlılığın azalması sonucu ortaya çıkan esneklik ve özgürlük nedeniyle teknolojik cihazlarla iş görmeyi kabul etseler de T/ICTM çalışma şekli her an ulaşılabilir olmayı mümkün kılmaktadır⁷³. Yukarıda da bahsedildiği üzere sağlıklı ve doğru şekilde yönetilmeyen çalışma ortamının varlığı hâlinde avantaj olarak bahsedilen birçok husus dezavantaj olarak kendini göstermektedir⁷⁴.

Klasik çalışma düzenine göre ayarlanmış çalışma süresi hükümleri tele çalışmaya genel olarak pek uygun değildir⁷⁵. Tele çalışmada çalışma sürelerinin tespiti ve sınırlandırılması kendine has özellikler ve tehlikeler barındırmaktadır. Özellikle tele çalışanların iş görmeye 7/24 müsait olması tehlikeleri daha da artırmaktadır. Bahsi geçen sebeplerle tele çalışanların ulaşılama hakkına ihtiyacı olduğu çok açıktır.

Uzaktan çalışanların çalışma süreleri net olarak belirlenmeli, kayıt altına alınmalı ve işverenlerin bu süreleri riayet etmesi sağlanmalıdır. Ulaşılama hakkına en çok ihtiyaç duyan işçilerin bu grupta yer aldığını söylemek yanlış olmayacaktır⁷⁶.

⁷¹ Alpagut Gülsevil, **Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik**. Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ed. Ender Demir/ Beste Gemici Filiz), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, (Daimi Ulaşılabilirlik), s. 327.

⁷² Eurofound, **Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in the Digital Age**, New Forms of Employment Series, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2020, (2020d), s. 13.

⁷³ Yangın Dilek Dulay, **Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, (Ed. Tankut Centel), İstanbul, 2018, s. 222.

⁷⁴ Alpagut, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 324.

⁷⁵ Tele çalışma ile beraber görülme ihtimali çok yüksek olan güvene dayalı çalışma süresi ve çalışma sürelerinin kaydı hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Güneş, s. 266 vd.

⁷⁶ Eurofound, 2020b, s. 6; Yazarlar tarafından Kore’de yapılan bir araştırmaya yer verilmiştir. Bu araştırmaya göre beyaz yakalı çalışanların %71,8 kadarı normal çalışma saatleri sonrası akıllı cihazları kullanmaktadır. İşçiler normal çalışma saatleri sonrası haftada ortalama 11 saat fazladan iş

II. ULAŞILAMAMA HAKKINA DAİR YAKLAŞIMLAR

A. Ulaşılama Hakkının Uygulanmasına Dair Yaklaşımlar

Günümüzde ulaşılama hakkının uygulanmasında katı ve esnek olmak üzere iki ana yaklaşım göze çarpmaktadır⁷⁷. Katı ve esnek yaklaşım ulaşılama hakkının hayata geçirilmesi ve uygulanması aşamasına ilişkin kavramlardır. Katı ve esnek yaklaşım kavramları ulaşılama hakkının ülke mevzuatından nasıl düzenlendiğinden bağımsız olarak, hakkın uygulamada nasıl hayata geçirildiğini açıklamak için kullanılmaktadır.

Ulaşılama hakkının uygulanmasına ilişkin yaklaşımlardan biri olan katı yaklaşımın hareket noktasını iş ilişkisindeki hiyerarşik ilişkinin varlığı oluşturmaktadır. İş ilişkisi içerisinde ulaşılama hakkına kanun, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği gibi düzenlemeler ile yer verilmiş olabilir. Ancak işçi, işveren karşısındaki zayıf konumu nedeniyle normal çalışma süreleri dışında işverenden gelen çağrılarını cevaplamak mecburiyetinde hissedebilir. Görünürde işçinin ulaşılama hakkı korunmakta olsa bile gerçek anlamda uygulanmaması sonucu doğabilir. Hatta bazı durumlarda işçi kendi inisiyatifi ile çalışmaya devam edebilir.

Katı yaklaşıma yöneltelen eleştirilerin başında günümüz çalışma hayatına uyum sağlayamayacağı ve esnekliği sona erdireceği gelmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre katı yaklaşımın istisnai olduğu sadece bir şirkette uygulandığı görülmektedir⁷⁸.

Ulaşılama hakkına katı yaklaşımın başlıca özellikleri şunlardır⁷⁹;

- Bağlantıyı kesmenin zorunluluk olması

yapmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Park Jae-Chun, Kim Sunggeun ve Lee Hwansoo, Effect of Work-Related Smartphone Use After Work on Job Burnout: Moderating Effect of Social Support and Organizational Politics, **Computers in Human Behavior**, Sayı: 105, 2020, s. 2 vd.

⁷⁷ Yazar bu yaklaşımlar için zorunlu ve esnek ifadelerini kullanmayı tercih etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Dagnino Emanuele, Working Anytime, Anywhere: Regulating Working Time, **The Prevention System and Insurance Coverage in the Context of The IV Industrial Revolution**, Ed. Pietro Manzella, Michele Tiraboschi, ADAPT University Press, 2021, (Working Time), s. 77 vd.

⁷⁸ Eurofound, 2021a, s. 32.

⁷⁹ Eurofound, 2021a, s. 32.

- Belirlenen saat aralığında sunucular ve teknolojik cihazların kapatılması, bağlantının kesilmesi
- Çalışma saatleri dışında e-mail trafik akışının kesilmesi
- Çalışma saatleri dışında iletilen maillerin otomatik olarak silinmesi
- Çalışma saatleri dışında bağlantı kurmanın istisnai nitelikte olması

Görüleceği üzere katı yaklaşımda teknolojik cihazların kullanılmasının önüne geçilmekte böylece işçinin ister istemez bağlantıyı kesmesi sağlanmaktadır. Bu yaklaşımda iletişim teknolojilerinin bir sonraki çalışma saatine kadar kapatılması ile ulaşılamama hakkı uygulansa da çalışma hayatının dinamik yapısı nedeniyle çalışmanın olumsuz etkilenmesi mümkündür.

Ulaşılamama hakkına esnek yaklaşım sorumluluğu işçi ve işveren arasında paylaşmaktadır. Esnek yaklaşımda işçinin bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi esas amaçlardan biridir⁸⁰. Bu yaklaşımda sadece işçi değil işverenin de farkındalığının artırılması amaçlanır.

Ulaşılamama hakkına esnek yaklaşımın başlıca özellikleri şunlardır⁸¹;

- Bağlantıyı kesme konusunda işçinin bilinçlenmesi ve sorumluluk alması sağlanmalıdır.
- İşçinin çalışma saatleri sonrası çağrılara cevap vermemesi durumunda olumsuz sonuçlarla karşılaşmamasının güvence altına alınması gereklidir.
- Sürekli bağlantıda kalmanın ve fazla çalışmanın olumsuz yanları hakkında tarafların farkındalıklarının artırılması üzerinde çalışılmalıdır.
- Hangi sürelerde işçinin bağlantıda kalması gerektiği veya gerekmediği kesinleştirilmelidir.

Bu yaklaşımda çalışma sürelerinin daha esnek olarak uygulanması hedeflenir. Klasik çalışma sürelerine bağlılığa alternatifler üreterek verimin artırılması amaçlanmaktadır. Özellikle işveren tarafından gelecek baskıları önlemek amacıyla ulaşılamama hakkının işveren lehine de sonuç doğuracağı anlatılmaya çalışılır. Esnek yaklaşımda çalışma hayatının tüm paydaşlarının farkındalıkları artırılmaya çalışılmaktadır. Esnek yaklaşımda farkındalık çalışmaları ve eğitimleri yapılır. Esnek

⁸⁰ Eurofound, **Right to Disconnect: Exploring Company Practices- Case Studies**, Working Paper, Lüksemburg, 2021, (2021b), s. 20.

⁸¹ Eurofound, 2021a, s. 32.

yaklaşımın temelini farkındalık oluşturur demek yanlış olmaz. Katı yaklaşımda altyapıların ve sistemlerin kapatılması ile ulaşılama hakkının uygulanması söz konusuysen, esnek yaklaşımda teknolojik cihazın ekranında çıkan bildirimle işçinin çalışmak zorunda olmadığına hatırlatılması gibi yöntemler tercih edilmektedir. Esnek yaklaşımda işçilerin ve işverenlerin/işveren vekillerinin sürekli bağlantıda kalmanın ortaya çıkaracağı sorunlar hakkında bilgilendirilmesi ile amaca ulaşmaya çalışılmaktadır. Böylelikle çalışma hayatında bir uzlaşa sağlanabileceği düşünülmektedir.

Esnek yaklaşımın eleştiriye açık tarafı ise işçi zorunlu olmasa bile ulaşılabilir kalması gerektiği inancında olarak iş görmeye devam edebilir. Bunun önüne geçilmesi için işçi bağlantıyı kesmesi sebebiyle olumsuz sonuçla karşılaşmayacağına dair yeterli güvenceye sahip olmalıdır.

Kanaatimizce özellikle kurumsallaşmanın, yeterli denetimin ve sendikaların geliştiği ülkelerde esnek yaklaşımın daha olumlu sonuçlar vermesi mümkündür. Bu özelliklere sahip olarak gösterilebilecek Avrupa ülkelerinde genel olarak esnek yaklaşım uygulanmaktadır⁸². Sendikalaşmanın çok düşük olduğu Türkiye gibi ülkelerde ise katı ve esnek yaklaşımın beraber uygulanması, işverenin bazı konularda zorunlu tutulması daha olumlu sonuçlar doğurabilir.

İki yaklaşımda da işverenler, ulaşılama hakkının uygulanması amacıyla işçinin e-maillerinin kontrol edilmesi, kullandığı teknolojik cihazların izlenmesi önlemlerini almak zorunda kalabilir. İşveren, söz konusu önlemlere başvuracaksa veri koruma hukukunun temel ilkelerini göz önüne almalıdır. Bu gibi durumlarda işveren işçinin bilgilendirilmesi, rızasının alınması gibi gerekli hukuki zorunlulukları yerine getirmeyi ihmal etmemelidir.

B. Ulaşılama Hakkının Kanunlaştırılmasına Dair Yaklaşımlar

1. Genel Açıklama

Katı ve esnek yaklaşım kavramlarının ulaşılama hakkının uygulanmasına dair kavramlar olduğu yukarıda açıklanmaya çalışıldı. Bunun yanı sıra hemen altta

⁸² Eurofound, 2021a, s. 33.

bahsedilen yaklaşımlar ise ülkelerin bu konu hakkında kanunlaştırma çalışmaları ve mevzuatlarında yaptıkları düzenleme ve değişiklikleri açıklamak için kullanılmaktadır. Ulaşılama hakkı çoğunlukla uzaktan çalışma ve tele çalışma ile beraber değerlendirilmekte, kanunlaştırma çalışmaları söz konusu çalışma şekillerini düzenleyen kanunlarla beraber düzenlenmektedir⁸³. Günümüzde belli başlı ülkelerde ulaşılama hakkının düzenlenmesi için farklı yaklaşım ve yollar söz konusudur.

Bu yaklaşım ve yollar ise şunlardır⁸⁴;

2. Koruyucu ve Özendirici Yaklaşım

Bu yaklaşımda esnek çalışma, uzaktan çalışma ve tele çalışma modelleri desteklenir. Ayrıca işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması amaçlanır. Bahsedilen çalışma modellerine ilişkin düzenlemeler ülke mevzuatlarında yer alır. Koruyucu ve Özendirici yaklaşımda her zaman ulaşılabilir olmanın zararlı yönlerini engellemek için doğrudan mevzuat çalışmaları söz konusudur. Koruyucu ve Özendirici yaklaşımın uygulandığı ülkelerde ulaşılama hakkına dair doğrudan hükümlere rastlamak mümkündür. Belçika, Fransa, İtalya ve İspanya bu ülkeler arasındadır⁸⁵.

3. Özendirici Yaklaşım

Özendirici yaklaşımda esnek çalışma, uzaktan ve tele çalışma şekillerine dair yasal düzenlemelere rastlanır. Bu çalışma şekillerinin olumlu yanlarının kullanılması ve yaygınlaştırılması amaçlanır. Özendirici yaklaşımda, işçinin karşılaşılabileceği olumsuz sonuçların (sürekli aktiflik ve ulaşılabilirlik gibi) engellenmesine karşı engelleyici nitelikte doğrudan hükümler söz konusu değildir. Bu yaklaşımda

⁸³ Eurofound, 2020d, s. 47 vd.

⁸⁴ Eurofound, 2020b, s. 16.

⁸⁵ Eurofound, **Regulations to Address Work–life Balance in Digital Flexible Working Arrangements**, New forms of Employment Series, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2020, 2020a, ss. 13,15; Eurofound, 2020b, s. 17; Eurofound, 2020d, ss. 50-51.

ulaşılamama hakkına dair doğrudan bir yasal düzenleme söz konusu olmasa da hukuk sistemi içerisinde işçiyi koruyucu hükümlerin olması olasıdır⁸⁶.

4. Genel Düzenleyici Yaklaşım

Bu yaklaşımda esnek çalışma modellerine ve iş-yaşam dengesine ilişkin düzenleme ülke mevzuatında yer alabilir. Yukarıda bahsedilen iki yaklaşımdan farklı olarak Genel Düzenleyici Yaklaşımda söz konusu çalışma şekillerinin özendirilmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanması ve en nihayetinde işçinin korunmasına dair doğrudan bağlantı söz konusu olmaz. Böylelikle tüm hususların beraber değerlendirilmesi bu yaklaşımda görülmez⁸⁷.

5. Konu Hakkında Kanuni Çalışma Olmayan Ülkeler

Bu ülkeler istisnai ve az sayıdadır. Bu ülkelerde ulaşılamama hakkına veya tele çalışmaya ilişkin kanuni düzenleme olmadığı gibi esnek çalışma modelleri ile ilgili doğrudan kanuni düzenlemeye rastlanılmaz⁸⁸. Bu grupta olan ülkelerden biri olan Danimarka’da toplu iş sözleşmeleri çalışma hayatında önemli yer tutar. Danimarka’da yaklaşım, toplu iş sözleşmeleri ile konunun çözümlenmesi yönündedir. Güney Kıbrıs (Cyprus)’da ise yeterli olmayan altyapı ve çalışma hayatının henüz bu yönde şekillenmemesi nedenleriyle düzenlemelere rastlanılmamaktadır⁸⁹.

Her ülkenin özel şartlarının var olduğu unutulmamalıdır. Herhangi bir kanuni düzenleme olmasa da Danimarka örneğinde olduğu gibi toplu iş sözleşmeleri ile bu alanlarda düzenlemeler söz konusu olabilir.

⁸⁶ European Agency for Safety and Health at Work, **Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2021, (Telework), s. 9; Eurofound, 2020a, s. 13.

⁸⁷ Eurofound, 2020a, s. 13; Eurofound, 2020b, s.17; Eurofound, 2020d, s. 50.

⁸⁸ European Agency for Safety and Health at Work, Telework, s. 14; Eurofound, 2020d, s. 50.

⁸⁹ Eurofound, 2020b, s. 25.

III. İŞÇİLER İLE YAKINLARININ SAĞLIĞI VE ÖZEL HAYATI

Ulaşılama hakkı doğrudan kişilerin sağlığı ile temel hak ve özgürlüklerinin korunmasına ilişkin bir haktır⁹⁰. Uluslararası hukukta işçilerin sağlığı ile temel hak ve özgürlüklerinin korunması yönünde birçok düzenlemeye rastlamak mümkündür. Örnek olarak İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi madde 24 açıkça, dinlenme ve makul sürede çalışma hakkını kabul etmiştir; “Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır”. Yine bu yönde Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı madde 31 düzenleme getirmektedir; “Her işçinin, sağlığını, güvenliğini ve saygınlığını gözetken çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır”.

İşçiye çalışma saatleri dışında ulaşmak işçilerin kişilik haklarına saldırı teşkil edebileceği gibi aşırı çalışma kültürü kişilerin sağlığını bozucu etkiler de gösterebilir⁹¹. Bu duruma örnek vermek gerekirse Japon gazeteci Miwa Sado, 159 saat çalışma sonucu fazla çalışma nedeniyle hayatını kaybetmiştir⁹². Aslında bu ölümün başka bir ülke değil de Japonya’da ortaya çıkması şaşırlacak bir durum değildir. Güneydoğu Asya ve çevresindeki ülkelerde (Çin, Güney Kore, Japonya vs.) kendini gösteren fazla çalışma anlayışı ölümlere yol açmaktadır⁹³. Fazla çalışma nedeniyle ölümleri açıklamak için Japon dilinde “Karōshi” terimi yer almaktadır. Güney Kore’de benzer şekilde “Gwarosa”, Çin’de ise “Guolaosi” terimlerine sözlüklerde rastlanır. Çin’de “996” olarak adlandırılan ve gayet yaygın olarak görülen çalışma süreleri söz konusudur. Buna göre işçiler Çin’de sabah 9 ile akşam 9 arası 6 gün çalışma yapmaktadırlar. Bu acı örnekleri göz önüne aldığımızda ulaşılama hakkını değerlendirirken sadece fazla çalışma süreleri, fazla çalışma ücreti gibi maddi olguların göz önüne alınması hatalı olacaktır. Ulaşılama hakkı herkesin sahip olduğu temel bir hak olmalıdır.

⁹⁰Ulaşılama hakkının temel bir insan hakkı olarak değerlendirip değerlendirilemeyeceğine ilişkin bakınız: Olga Chesalina, The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law, **Russian Law Journal**, Cilt: 9, Sayı: 3, 2021, ss. 36-59.

⁹¹ Chudnovskikh, s. 799.

⁹² Ma Alexandra, “This 31-year-old Japanese journalist died holding a phone after working 159 hours of overtime in a month”, **Businessinsider**, <https://www.businessinsider.com/japan-nhk-journalist-miwa-sado-died-after-working-159-hours-overtime-2017-10>, (E.T.11.04.2021).

⁹³ Von Bergen ve Bressler, s. 53.

Çalışmaların ortaya koyduğu üzere özel yaşamına saygı gösterilmeyen işçi duygusal olarak tükenmekte ve fazla süreli çalışan yorgun ve stresli işçilerin sağlık sorunları artmaktadır⁹⁴. İşçiler daha fazla yaralanmakta, hasta olmakta ve iş kazasına uğramaktadır⁹⁵. Dinlenme sürelerinde çalışmak, birçok iş görme talebine maruz kalmak, rekabete dayalı iş organizasyonu, dinlenme sürelerinin sürekli kesilmesi işçinin sağlık sorunlarının artmasına yol açmaktadır⁹⁶. Stres, iş-yaşam dengesinin bozulması veya diğer psikososyal tehlike ve riskler, fiziksel ve psikolojik birçok rahatsızlığa neden olmaktadır⁹⁷. Çalışma yaşamı ile özel yaşamı sınırlarını ortadan kaldıracak şekilde çalışmak, işçi ve ailesi arasında sorunlar çıkarabilir⁹⁸. Hatta fazla çalışma boşanmalara ve çocuklarla ebeveynler arasında sorunlara dahi yol açabilir⁹⁹.

İşverenin, işçilerin sağlığını koruma borcu sadece işyerinde fiziksel kazalardan koruma borcu olarak anlaşılmamalıdır. İşveren ayrıca çalışanların akıl sağlığını da koruma borcu altındadır¹⁰⁰. Belirtilmelidir ki fazla sürelerle çalışanların sağlıkları bozulduğu gibi bu kişilerin verimliliği işverenlerin beklentisinin aksine bir hayli düşmektedir¹⁰¹. Çalışma saatleri dışında kendilerinden iş görülmesi istenen işçiler, işlerine daha az odaklanmakta ve daha fazla yorulmaktadırlar¹⁰². Ulaşılamama hakkını uygulayan işverenler olumlu geri dönüşler almış, işçilerin verimleri ve sağlık durumları fark edilir şekilde iyileşmiştir¹⁰³.

⁹⁴ WHO, ILO, “Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO”, 17.04.2021, **who.int**, <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo> (E.T.18.05.2021), WHO (Dünya Sağlık Örgütü) tarafından yapılan açıklamaya göre yılda 745 bin kişi fazla çalışma nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Stresin oluşumu, insan bedenindeki etkisi ve ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar hakkında bakınız: Yıldız Nadire Gülçin ve Tekşan Hasibe, **İş Yaşamında Psikolojik Sağlık**, Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları, (Ed. Aydın Başbuğ/Mehmet Bulut), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 67 vd.

⁹⁵ Lagutina, s. 65; Güzel Ali, **İş Hukukunda “Yetki” ve “Değerlendirme”**, Prof. Dr. M. İlhan Ulusan'a Armağan: Cilt III, (Ed. Atilla Altop/Rudolf Welser/Cüneyt Bellican/Nihal Ural Çınar/Güler Gümüşsoy Karakurt), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, (Yetki ve Değerlendirme), s. 368 vd.

⁹⁶ Eurofound, 2020d, s. 29.

⁹⁷ Vatansever, s. 126.

⁹⁸ Eurofound and the International Labour Office, s. 36.

⁹⁹ Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 5.

¹⁰⁰ Mitrus, s. 394.

¹⁰¹ Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 5; Lagutina, s. 65; Wanigasinghe, s. 763; “The Relationship Between Hours Worked and Productivity” Stranford, <https://cs.stanford.edu/people/eroberts/cs181/projects/crunchmode/econ-hours-productivity.html>. (E.T.15.04.2021), Stanford Üniversitesinde yapılan çalışmaya göre haftada 40 saat çalışanlar haftada 60 saat çalışanlara göre daha verimli çalışmaktadırlar.

¹⁰² Becker, Belkin, Conroy, Tuskey, s. 2.

¹⁰³ Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 7.

İşçilere iş saatleri dışında sürekli olarak iş nedeniyle ulaşılması hatta direkt olarak ulaşılmasa bile işçi tarafından kendisine her an ulaşılabilmesine dair bir haklı beklenti olması işçilerin aile ve özel yaşamını kötü yönde etkilemektedir¹⁰⁴. Sürekli ve/veya düzenli şekilde çalışma saatleri dışında kendisiyle irtibata geçilen işçi, ister istemez içgüdüsel olarak kendini sınırlandıracak, sonraki aramaya, çağrıya hazır olmaya çalışacaktır¹⁰⁵. Örnek vermek gerekirse; partneriyle akşam yemeğinde olan işçi her zaman iş kaynaklı olarak rahatsız edilme beklentisi içerisindeyse partneriyle sohbetini ilerletemeyecek, tüm benliğini o masaya toplayamayacaktır. İşçinin aklı sürekli telefonda olacak ve mail, arama veya sms çağrılarının söz konusu olup olmadığını düşünecektir¹⁰⁶. Anında ulaşılabilir olmazsa iyi bir işçi olarak görülmeceği düşüncesi, işçiyi her an ulaşılabilir kalmaya zorlayacaktır¹⁰⁷. İşçi, çalışma saatleri dışında iş görmese dahi kendisini “iş görme yükü” altında hissedecektir. İşçinin üzerinde oluşan ağır baskı bir süre sonra işçi için çekilmez olacak ve işçi birçok sağlık sorunu ile karşılaşacaktır¹⁰⁸.

İnsan doğası gereği aynı anda birden fazla konuya odaklanamaz veya odaklansa bile bunlara gereken ilgi alakayı gösteremez. Kendisine ait olması gereken özel sürede işçiden iş görülmesi istendiği durumda işçi ailesine ve/veya kendi özel işlerine yeterli ilgili ve alakayı gösteremeyecektir. Bu sebeple işçi birçok ailevi sorun yanında, stres gibi sorunlarla da boğuşacaktır¹⁰⁹.

Çok sık karşılaşılmasa da bazı durumlarda işçiler kendi iradeleri ile çalışma saatleri dışında iş görmeyi ve iletişimde kalmayı kabul etmektedirler. Bunun nedenini anlamak için yapılan bir araştırmaya¹¹⁰ göre işçilerin, çalışma saatleri dışında iletişimde kalma nedeni pozisyon olarak yükselmek gibi mesleki amaçlar olarak göze çarpmaktadır¹¹¹. İstisnai olarak bazı işçiler ise hırs ve işkoliklik olarak

¹⁰⁴ Doğan, Ulaşılama Hakkı, s. 115; Park, Kim, Lee, s. 3.

¹⁰⁵ Japonya hükümeti tarafından geniş anlamda tele çalışma yapan işçileri saptamak için yapılan söz konusu araştırmaya göre Japonya’da tüm işçilerin %32 kadar kısmı kısa süreli çağrı veya mail gibi yollarla rahatsız edilmektedir. Çalışma için bakınız: Eurofound and the International Labour Office, **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, s. 16 vd.

¹⁰⁶ Becker, Belkin, Conroy, Tuskey, s. 5.

¹⁰⁷ Ugan Çatalkaya, s. 745.

¹⁰⁸ Becker, Belkin, Conroy, Tuskey, s. 3.

¹⁰⁹ Becker, Belkin, Conroy, Tuskey, s. 5; Avogaro, s. 112.

¹¹⁰ İlgili araştırma için bakınız: Boswell Wendy R., Olson-Buchanan Julie B., Butts Marcus M. Ve Becker William J. Managing “After Hours” Electronic Work Communication, **Organizational Dynamics**, Cilt:45, Sayı: 4, 2016, ss. 291-292.

¹¹¹ Von Bergen, Bressler, s. 53.

nitelendirilebilecek nedenlerden dolayı çalışma saatleri dışında da iş görmek için hazır beklemektedirler. Söz konusu araştırma geniş kapsamlı olup işçilerin yakınları (eş, sevgili, partner, yetişkin çocuk) açısından da bazı sonuçlar içermektedir. İşçiler, çalışma saatleri dışında çalışma sonucu yer yer olumlu sonuçlar (ücrette artış, pozisyon olarak yükselme, saygı görme vs.) ile karşılaşsalar da işçilerin yakınları için aynı şeyleri söylemek mümkün olmamaktadır. Araştırmanın ortaya koyduğu üzere işçilerin yakınları sadece özel hayatın ihlâl edilmesi, bölünmesi, stres gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktadır. İş-yaşam dengesinin bozulması ile işçilerin yakınları stres, kaygı gibi sorunları doğrudan hissetmektedirler¹¹². İşçilerin yakınları stres ve kaygı sorununun ana kaynağı olan iş-yaşam dengesini bozan çalışma şekli ile doğrudan muhatap olmadıkları için çalışma şekline ilişkin sorunların çözümüne veya çalışma şeklinin değiştirilmesine dair yapacakları herhangi bir doğrudan müdahale de çoğu zaman söz konusu olmamaktadır. Bu kişilerin maruz kaldığı stres, kaygı gibi etkenler doğrudan işçi ve yakını arasında gerilime neden olmakta ve ikili ilişkileri bozmaktadır¹¹³.

Normal çalışma süreleri dışında gelen iş taleplerini evlerinde veya diğer mekanlarda teknolojik cihazlarla yerine getirmeye çalışan işçiler, sağlıklı fiziki çalışma ortamından yoksun olabilirler. İşçiler, iş görme edimini yerine getirmeye çalışırken gerekli niteliklere sahip çalışma masası, sandalye, laptop yükseltici gibi eşyalara sahip değilse daha sonra sırt, omuz ve boyun ağrısı gibi sorunlarla karşılaşabilirler¹¹⁴. Ulaşılamama hakkı ihlâl edilen işçilerin genellikle uzaktan çalışmaya müsait işlerde çalışan işçiler olduğunu daha önce söylemiştik. Bu işlerde kullanılan teknolojik ekranların yaydığı mavi ışık işçilerde daha sonra ortaya çıkacak göz hastalıklarına neden olabilir. İşveren, iş görme talebinde bulunuyorsa uygun şekilde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalı, gerekli alet, edevat ve araçları sağlamalıdır. İşveren, işçiye vereceği iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile bilgisayar

¹¹² Becker, Belkin, Conroy, Tuskey, s. 7.

¹¹³ Becker, Belkin, Conroy, Tuskey, s. 7.

¹¹⁴ İşçiler, işverenlerin evden çalışma sırasında ergonomik sorunlara gerekli ilgiyi göstermediğini belirtmektedir. İşçilerin yarıya yakını ofis masası ve sandalyesine sahip değildir. İşçilerin %53 kadarı omuz, 46% kadarı sırt ağrılarından şikayetçidir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Eurofound and the International Labour Office, **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, s 34.

başında hangi açıyla oturulacağını, hangi aralıklarla gözlerin dinlendirilmesi gerektiğini, sürekli oturmanın zararlı olacağını anlatmalıdır.

Aşırı çalışma kültürü ve her zaman iş kaynaklı iletişimde kalma gerekliliği toplumun her kesiminde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Sadece işçiler değil onların yakınları dahi doğrudan stres gibi sorunlarla yüzleşmektedirler. Bu sebeple işçilere tanınacak ulaşılama hakkı sadece işçileri değil herkesi olumlu yönde etkileyecektir.

IV. ULAŞILAMAMA HAKKININ VERİME ETKİSİ

İş-yaşam dengesinin bozulması ve işçilerin sürekli iş ile bağlantıda kalması işçilerin sağlığını bozduğu gibi verimlerini de düşürmektedir¹¹⁵. Yapılan çalışmaya göre daha fazla çalışan işçiler daha az verimle çalışmaktadırlar¹¹⁶. Ulaşılama hakkının verime pozitif etkisi düşünüldüğünde, ulaşılama hakkının çalışma hayatında yarattığı olumlu etki anlaşılabılır. Esasen ulaşılama hakkı sadece işçileri değil tümüyle çalışma hayatını olumlu etkilemektedir¹¹⁷.

Teknolojinin sağladığı hız, insanlarda tükenmişlik ve strese yol açmaktadır. Teknoloji bir nevi hayatın hızını arttırmıştır. Teknolojinin geldiği noktada ondan kaçış mümkün olmamaktadır. Hız artık şehir ve çalışma hayatının değişmez bir gerçeğidir¹¹⁸. Hızlı ve her zaman üretken olunması gerektiği fikri modern insanı tüketmekte ve çaresiz bırakmaktadır. Direkt olarak işçilerden talep edilmese bile işçiler en kısa sürede erişilebilir olmak gerektiğini düşünmekte ve en kısa sürede cevap vermek gerektiği inancındadırlar. Aksi hâlde olumsuz sonuçlarla karşılaşılacağı veya ücret artışı, yükselme gibi olumlu sonuçların elden kaçacağı inancı işçiler arasında hakimdir. Çağın sağlık sorunlarının başında tükenmişlik ve stresin gelmiş olması bu durumda gayet olağandır.

¹¹⁵ Pansu, s. 100.

¹¹⁶ Bakınız: 101 numaralı dipnot.

¹¹⁷ Avrupa sigorta sektörü paydaşları tarafından 2016 yılında yapılan ortak bildiride iş yaşam dengesinin sağlanmasının, dijitalleşmenin düzenli yönetilmesinin verime yapacağı katkı açıkça ifade edilmiştir. AMICE, BIPAR, Insurance Europe, UNI Europa Finance, “Joint declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector”, 12.10.2016, Social dialogue texts database - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu) (E.T.14.09.2021)

¹¹⁸ Pansu, s. 104.

İşçilerin sağlık sorunları başta olmak üzere bazı sorunlar nedeniyle işe devamsızlık (absenteizm) göstermesi veya işyerinde bulunsalar bile verimlerinin düşük olması (presenteizm) günümüz çalışma hayatında çok sık karşılaşılan sorunlar olarak göze çarpmaktadır. Bu kavramları açıklamak gerekirse absenteizm şu şekilde tanımlanabilir; “Çalışanın hastalık, ailevi ve şahsi sağlık sorunları nedeniyle fiziksel olarak işyerinde olmaması durumu”¹¹⁹. Presenteizm kavramı ise; “Çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarının iyi olmaması nedeniyle yaşanan verimlilik düşüklüğü”¹²⁰ şeklinde açıklanabilir. Çalışma saatleri dışında bağlantıda kalınması ve aşırı çalışma ile gelen iş yükü işçilerin stres ve tükenmişlikle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır¹²¹. Stres ve tükenmişliğin nedenlerinden bazıları çok çalışma, işçilerin özel hayatına müdahale edilmesi gibi sebeplerdir¹²². Stres ve tükenmişliğin sonucu olarak işçiler işe devamsızlık (absenteizm) göstermekte, iş programına uymamakta ve böylelikle disiplin sorunları ortaya çıkmaktadır¹²³. Ulaşılamama hakkı ihlâl edilen işçiler, işveren ve işyerine karşı daha az sadakat duymaktadırlar ve bu sebeple işçiler, işten ayrılmaya daha isteklidirler¹²⁴. İşçilerin hayata dair şikayetleri çoğaldığı gibi işçilerin ulaşılama hakkına riayet etmeyen işverenler amaçladıkları verimi elde edememektedirler (presenteizm)¹²⁵. Unutulmamalıdır ki çok çalışma çok iş anlamına gelmemektedir¹²⁶.

Bunun yanı sıra işçi ekonomik olarak ücrete bağımlı olması, devamsızlık sonucu karşılaşılabileceği olası yaptırımlar ve hasta olmasına rağmen iş görmek zorunda olduğunu düşünmesi gibi sebeplerle devamsızlık yapmaktan kaçınabilir. Bu durumlarda işçi fiziki olarak işyerinde olsa da verimli bir çalışma

¹¹⁹Eryılmaz İnan ve Doğan Sevil, **İş Hukuku Boyutuyla Absenteizm (İşe Devamsızlık) ve Presenteizm (İşte Söзде Var Olma), Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları**, (Ed. Sevinç Köse, Mustafa Alp), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 21.

¹²⁰ Çiftçi Birgül, **İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri, Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 24, 2010, s. 153.

¹²¹Yazarlar iş yükünün fazlalığı veya azlığı, mesai saati fazlalığı ve mola azlığı, işveren baskısı gibi sebeplerin tükenmişliği etkileyen faktörler olduğunu ortaya koymaktadırlar. Stres ve tükenmişlik kavramlarının açıklanması ve iş hukukuna yansımaları ile ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bakınız: Deniz Dirik ve İlke Gürsel, **İş Hukuku Boyutuyla Çalışma Yaşamında İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik, Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları**, (Ed. Sevinç Köse, Mustafa Alp), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, ss. 59-104.

¹²² Sevimli, **Müdahalenin Sınırları**, s. 22.

¹²³ Dirik ve Gürsel, s. 78.

¹²⁴ Park, Kim, Lee, s. 2; Yıldız ve Tekşan, s. 73.

¹²⁵ Sevimli, **Müdahalenin Sınırları**, s. 23

¹²⁶ Secunda, **Employee**, s. 4; Yıldız ve Tekşan, ss. 64-65.

gerçekleştirememektedir. İşçinin verimsiz çalışma sergilemesinin ana nedenlerinden biri hastalıktır. Ayrıca işçi işyerinde karşılaştığı zorluklar, işe ilgisizlik, ücretinden tatmin olmama durumu, sağlıksız çalışma ortamı, stres, depresyon, uzun saatlerle çalışma, iş arkadaşlarıyla kötü ilişkiler, işverenin işçilere karşı yaklaşımı ve diğer benzeri nedenlerle verimsiz çalışma gerçekleştirmektedir¹²⁷. İş-yaşam dengesinin kurulmadığı durumlarda işçinin presentizm davranışları sergilemesi gayet mümkündür¹²⁸.

Çok çalışma nedeniyle ortaya çıkan stres ve tükenmişliğin çalışma hayatına dair olumsuz etkisini bir nebze de olsa somutlaştırmak mümkündür. İşe bağlı stres nedeniyle oluşan devamsızlıklar (absenteizm) ve verimsiz çalışma (presentizm) Avrupa’da yıllık 617 milyar Euro kayba neden olmaktadır. Bir diğer örnek ise Avustralya’dır. Yapılan çalışmalara göre Avustralya, yıllık 5,3 milyar Avustralya doları zarara uğramaktadır¹²⁹.

İşverenlerin, işçilerin verimini artırmak için sağlıklı bir iş organizasyonu oluşturması ve iş-yaşam dengesini sağlaması gerekir. İşverenlerin yapacağı bazı olumlu değişiklikler işçilerin verimi ve sağlıkları üzerinde iyileştirici etki doğuracaktır. İşçilere hareket özgürlüğü sağlanması, olumlu veya olumsuz geri dönüşlerinin değerlendirilip sorunlarının çözülmesi gibi önlemlerin tükenmişlik ve verimsizliğin etkilerini azaltacağı yönünde görüşler öğretilmektedir kendine yer bulmaktadır¹³⁰. Örnek vermek gerekirse verdiği hizmet nedeniyle müşterilerine her daim ulaşılabilir olmayı vaat eden Boston Consulting Group (Boston Yönetim Danışmanlığı), işçilerine haftada bir gün 18.00’den sonra ulaşılabilir olmama imkanını tanımıştır. Bu değişiklik hem işçiler hem de işveren açısından birçok olumlu sonuç yaratmıştır. İşyerinde daha önce çözilemeyen birçok soruna karşı daha akıllıca yaklaşımlar sergilenmiştir. İşçiler daha enerjik ve işe yatkın olmaya başlamışlardır¹³¹.

Sağlıklı iş ortamı için sadece işverenin değil işçilerin de sorumluluk alması sağlanmalıdır. İşçilerin farkındalıkları artırılarak sağlık bir iş ortamının oluşturulması

¹²⁷ Kandemir Murat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2017, (Psikososyal Riskler), ss. 51-52.

¹²⁸ Çiftçi, s. 165.

¹²⁹ International Labour Organization [ILO], **Workplace Stress: A Collective Challenge**, International Training Centre Of The ILO, Turin, Italy, 2016, s. 10.

¹³⁰ Park, Kim, Lee, s. 4.

¹³¹ Von Bergen ve Bressler, s. 56.

sağlanabilir. İşçilerin birbirlerine olan desteği ortaya çıkan olumsuz sonuçların hafifletilmesinde ve/veya daha kolay atlatılmasında işçiye yardımcı olacaktır¹³².

V. DİNLENME HAKKI VE ULAŞILAMAMA HAKKI

A. Dinlenme Hakkı

İş Hukuku, özellikle sanayi devrimi ile devam eden tarihsel süreçte işçinin korunması amacıyla ortaya çıkmış bir disiplin olma özelliği taşır. Dinlenme hakkı ise iş hukukunun ortaya çıkışını etkileyen benzer sebepler ile var olmuştur¹³³. Bu benzerlikleri göz önüne aldığımızda, iş ilişkisinde konumu gereği korunmaya daha muhtaç olan tarafı oluşturan işçi, kapitalist sanayi toplumunun ortaya çıkardığı ve ilk başlarda tamamen sözleşme serbestisini esas alan klasik liberal çalışma koşulları altında ezilmeye başlamıştır¹³⁴. Güçlü konumda olan işverenler, işçileri özellikle ellerindeki ekonomik güç ile insan onuruna aykırı koşullarda çalıştırmışlardır. Klasik liberal anlayış tarafından ileri sürülen, işverenin ve işçinin özgür olarak çalışma koşullarını kararlaştırması düşüncesi beklentiden öteye geçememiştir. İşçiler zorlu ve insan onuruna yakışmayan şartlar altında çalışmaya mecbur kalmıştır¹³⁵. Bu gelişmeler üzerine işçinin sadece maddi olarak korunması değil, ayrıca sağlığının ve kişiliğinin de korunması amaçlanmıştır¹³⁶.

Çalışma süreleri içerisinde efor sarf ederek yorulan işçinin dinlenmesi ve özel hayatına zaman ayırabilmesi önem arz eder. Böylelikle işçinin emeği aşırı bir şekilde kullanılmamış ve işçinin verimi ile sağlığı korunmuş olur¹³⁷. Bir kişinin insan olması

¹³² Park, Kim, Lee, s. 5.

¹³³ Hüseyinli Namık, **İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları (Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda)**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2020, (Dinlenme Hakkı), s. 23.

¹³⁴ Süzek Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, 1985, (İş Güvenliği), s. 6 vd.

¹³⁵ Süzek, İş Güvenliği, s. 8.

¹³⁶ Tulukçu Binnur, **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, (Dinlenme Hakkı), s. 9.

¹³⁷ “Anayasa’nın 44. maddesinde her çalışanın dinlenme hakkı olduğu kesinlikle belirtilmiştir. Buna göre olağan biçimde çalışanların hiç değilse haftada bir gün dinlenmelerinin zorunlu kılınması, Anayasa’nın bu buyruğunun doğrultusunda bir düzenlemedir. Bugün bütün dünyada, çalışan bütün kişilerin dinlenmeleri gerektiği, bunun sağlığı korumak koşullarından olduğu, dinlenmenin çalışmaktan doğan yıpranmaları giderdiği ve çalışanlara daha iyi, daha verimli çalışma olanağı sağlandığı ve böylece hem çalışan kişinin hem de çalışmakla ilgili bulunan toplumun yararının korunmuş bulunduğu kabul edilmektedir”. AYM, 1971/32 E., 1971/65 K., 13.07.1971 T., (Sinerjimevzuat.com.tr, E.T.: 15.02.2022).

gereği dinlenmeye, sosyalleşmeye ve kendine zaman ayırmaya ihtiyacı vardır¹³⁸. Dinlenme hakkı insan onuruna ve insan fizyolojisine yakışır çalışmayı garanti etmek için vardır¹³⁹.

Tarihin her döneminde dinlenme hakkına riayet edildiği söylenemez. Sanayi devrimi ile şehirlere kitlesel göçler artmış, sağlıksız çalışma ortamında bir nevi yarı köle olarak çalışan işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Öyle ki işçiler sanayi devrimi sırasında günde 16 ve daha uzun saatlerle çalışmaktaydılar¹⁴⁰.

Bazı düşünce akımlarının ve sosyal hukuk devletinin etkisiyle iş hukuku alanında düzenlemeler artmış, işçilerin korunması amaçlanmıştır. İşçinin korunmasının, işveren aleyhine olduğu inancı ise yersizdir. Çalışma hayatının en önemli öznesi olan işçinin korunması başta verim hususunda olmak üzere çalışma hayatını olumlu etkilemektedir. Yani işçinin korunması kamusal bir nitelik taşımakta böylelikle kamu düzenine ve barışına da hizmet etmektedir¹⁴¹.

Sanayi devrimi ile insanca çalışma sürelerine dair işçi hareketleri kendini göstermeye başlamıştır. Çeşitli düşünürler, işçilerin zamanlarını ve emeklerini bir mal gibi işverenlerle takas ederek hayatlarını kazanmaya çalıştıkları çıkarımlarını yapmışlardır. Bu görüşe göre zaman, karşılığı olan bir paradır. Bazı yaklaşımlarda ise zamanın işçi ve işçi sınıfının kontrol altında tutulmasında bir araç olduğu fikri kabul görmüştür¹⁴². Görüleceği üzere iş hukukunda çalışma ve dinlenme süreleri tarihsel ve toplumsal birçok altyapıya sahip olup iş hukuku ve iş ilişkilerinin önemli temel taşlarından birini oluşturmaktadır.

Sekiz saat çalışma, sekiz saat dinlenme, sekiz saat özel zaman olarak günün saatlerini ayırma isteğinde olan daha kısa sürelerle çalışmayı savunan işçi hareketleri

¹³⁸ Süzek, İş Güvenliği, s. 27.

¹³⁹ Başbuğ Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi**, Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları, (Ed. Aydın Başbuğ/Mehmet Bulut), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, (İş Sağlığı ve Güvenliği), s. 25.

¹⁴⁰ Yazar Emila Zola, *Germinal* adlı eserinde 19. yy'da maden işçilerinin çalışma şartlarına değinmiştir. Bir kült olan eser dönemin çalışma şartlarını, işçi haklarını yansıtan edebi bir eser olması sebebiyle ilgi çekmiştir. Daha sonra filmi de çekilen eserde işçiler güneş doğmadan çalışmaya başlamakta, güneş doğduktan saatler sonra da çalışmaya devam etmektedir. Çoğu işçi güneşi dahi görme imkanına sahip olmamıştır. İşçiler sadece çalışmak için yaşamaktadırlar. Zola Emile, **Germinal**, Çev. Volkan Yalçıntoklu, Can Sanat Yayınları, 5. Basım, İstanbul, 2018; Süzek, İş Güvenliği, s. 8.

¹⁴¹ Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 18.

¹⁴² Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Marx Karl, **Kapital, Kapitalist Üretiminin Eleştirel Bir Tahlili, Birinci Cilt**, Çev. Alaattin Bilgi, Sol Yayınları, Dokuzuncu Baskı, Ankara, 2009, s. 228 vd.

(The shorter-hours movement) ortaya çıkmıştır. Hatta bu hareketler sendikalaşmanın öncüleri olmuştur¹⁴³.

İşçilerin insanca bir yaşam sürmesi için çalışma sürelerinin kısaltılmasının ve dinlenme sürelerinin öngörülmesinin tek nedeninin işçinin korunması amacı olduğu söylenemez¹⁴⁴. Dinlenme hakkının başta devlet olmak üzere güç grupları tarafından tanınmasının diğer başlıca nedenlerine birkaç temel örnek verilebilir. Kadınların çalışma hayatına daha etkin şekilde katılmaya başlaması, sıkı işgücü piyasası, dünya savaşının yol açtığı zorluklar, ideolojik amaçlar, toplumsal huzursuzluk ve gerilimler, ekonominin değişmesi gibi nedenler de çalışma sürelerinin kısaltılması ve dinlenme sürelerinin öngörülmesine neden olmuştur denilebilir¹⁴⁵.

Dinlenme hakkının geçmişini göz önüne aldığımızda işçinin emeğinin sınırsız bir şekilde işverenin emri altında olmadığını kolaylıkla söyleyebiliriz¹⁴⁶. İşveren, işçiyi koruma ve gözetim borcu gereği işçinin dinlenme hakkına riayet etmelidir. Dünya genelinde asgari olarak dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Günlük dinlenme süreleri ile hafta tatili, yıllık izin gibi adlar altındaki dinlenme süreleri genel olarak iş mevzuatlarında yer almaktadır. Bunun yanı sıra çalışma saatleri içerisinde ara dinlenmesine de rastlanılmaktadır.

Türk Hukukunda dinlenme hakkı kendisine doğrudan Anayasa’da yer bulmuştur. Anayasa’nın *Çalışma şartları ve dinlenme hakkı* kenar başlıklı 50.maddesi “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır”. demek suretiyle açıkça dinlenme hakkını düzenlemiştir. Anayasa Mahkemesi ise dinlenme hakkını şöyle açıklamaktadır:

*Buna göre olağan biçimde çalışanların hiç değilse haftada bir gün dinlenmelerinin zorunlu kılınması, Anayasa'nın bu buyruğunun doğrultusunda bir düzenlemedir. Bugün bütün dünyada, çalışan bütün kişilerin dinlenmeleri gerektiği, bunun sağlığı korumak koşullarından olduğu, dinlenmenin çalışmaktan doğan yıpranmaları giderdiği ve çalışanlara daha iyi, daha verimli çalışma olanağı sağlandığı ve böylece hem çalışan kişinin hem de çalışmakla ilgili bulunan toplumun yararının korunmuş bulunduğu kabul edilmektedir*¹⁴⁷.

¹⁴³ Whaples Robert, Winning the Eight-Hour Day, 1909–1919, **The Journal of Economic History**, Cilt: 50, Sayı: 2, 1990, s. 393.

¹⁴⁴ Alpagut, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 318.

¹⁴⁵ Bu konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Whaples Robert, Winning the Eight-Hour Day, 1909–1919, **The Journal of Economic History**, Cilt: 50, Sayı: 2, 1990, s. 393 vd.

¹⁴⁶ Doğan Sevil, İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi, **MÜHFHAD**, Cilt: 26, Sayı: 2, 2020, (Ara Dinlenme), s. 1180.

¹⁴⁷ AYM, 13.7.1971 tarih ve E.1971/32, K.1971/65 (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T. 20.08.2021).

Türk Hukukunda başta İŞK olmak üzere Türk Borçlar Kanunu (TBK)¹⁴⁸, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (BİK)¹⁴⁹, 854 sayılı Deniz İş Kanunu (DİK)¹⁵⁰ dinlenme sürelerine ilişkin birçok düzenleme getirmiştir. Türk hukukunda ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, yıllık ücretli izin hakkı, analık ve mazeret izni, ücretsiz izin hakkı işçilere tanınmıştır. Dinlenme süreleri işçinin insan onuruna uygun sağlıklı çalışma ortamında çalışması için elzem niteliktedir. Bu sebeple yıllık ücretli izin hakkında görüldüğü gibi dinlenme hakkıyla asıl amaçlanan işçinin dinlenmesi ve çalışması nedeniyle karşılaştığı fiziki ve psikolojik yorgunluğunun dindirilmesidir. Yani dinlenme hakkının kural olarak ücrete dönüşmesi düşünülemez. Hukukumuzda yer alan izinde çalışma yasağı da aslında bu yaklaşımın pozitif hukuk kuralına yansımalarından biridir.

Uluslararası hukukta dinlenme hakkına ilişkin en önemli düzenlemelerden biri olan AB (Avrupa Birliği) 2003/88/EEC sayılı direktifte, dinlenme hakkı çalışma süreleri dışındaki herhangi bir zaman olarak tanımlanmıştır¹⁵¹. ILO çalışma sürelerine ilişkin sözleşmelerinde ise dinlenme süresini işçinin, işverenin emrinde olmadığı herhangi bir zaman olarak belirtmiştir.

Görüldüğü üzere dinlenme süreleri çalışma hayatında önemli yer tutmaktadır. Yıllar süren mücadeleler sonucu kazanılmış dinlenme hakkı, iş hukukunun olmazsa olmaz unsurlarındandır.

B. Dinlenme Hakkı ve Ulaşılama Hakkının Birlikte Değerlendirilmesi

Doktrinde yer alan bazı görüşlere göre ulaşılama hakkı, dinlenme hakkının tekrar gündeme getirilmesinden başka bir şey değildir. Diğer bir söyleyişle ulaşılama hakkı, dinlenme hakkının bir görünümünden ibarettir. Bu sebeple ayrıca bir inceleme konusu yapılmasına gerek yoktur¹⁵². Biz, bu görüşe katılmıyoruz.

¹⁴⁸ RG:04/02/2011, 27836.

¹⁴⁹ RG:20/06/1952,8140.

¹⁵⁰ RG:29/04/1967,12586.

¹⁵¹ AB, 2003/88/EEC madde 2.

¹⁵² Dagnino Emanuele, “Working Anytime, Anywhere” and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect, **E-Journal of International and Comparative Labour Studies**, Cilt: 9, Sayı: 3, 2020, (Italian Regulation), s. 12.

Ulaşılammama hakkı birçok değişikliğe uğrayan ve her zaman aktif (always-on) olunmasını gerektiren modern çalışma hayatının doğurduğu ayrı bir haktır. Her ne kadar dinlenme hakkı ile ulaşılammama hakkının ortak yanları olsa da ulaşılammama hakkının, dinlenme hakkının bir görünümü değil, ayrı bir hak olduğu düşüncesindeyiz¹⁵³.

Ulaşılammama hakkının dinlenme hakkından en büyük farkı “dijital bağımlılık” ve “her zaman aktif” olma kültürüne karşı getirdiği sorular ve cevaplardır. Bunun yanı sıra ulaşılammama hakkı, bağlantıyı kesme (disconnection) üzerine yoğunlaşarak daha geniş kapsamlı bir bakış açısı sunmaktadır. Daha önce de bahsettiğimiz üzere teknolojinin gelişimi ile çalışma hayatı büyük değişime uğramıştır. Bu değişimin işçiler açısından getirdiği olumsuzlukların çözümüne ulaşılammama hakkı ile cevaplar bulunmaya çalışılmaktadır. Dinlenme hakkı yer yer güncel sorulara cevap vermekte ancak yetersiz kalmaktadır.

Ulaşılammama hakkı özellikle teknolojik cihazlara olan zorunlu bağımlılığın sona erdirilmesi, işçilerin iş ile tamamen yani psikolojik ve fiziksel olarak da bağlantıyı kesebilmesini sağlamaya çalışmaktadır. Ulaşılammama hakkı yirmi birinci yüzyılda büyük ivme kazanan iletişim teknolojilerinin doğurduğu bağımlılığa bir cevaptır. İş görmeye yarayan teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmek amaçlanmaktadır¹⁵⁴. Bu hak işçilerin herhangi bir olumsuz sonuçla karşı karşıya kalmadan çalışma saatleri sonrası teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmesi olarak tanımlanmaya müsaittir¹⁵⁵. Dolayısıyla teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmekle işçinin dinlenme hakkı da koruma altına alınacak ve işçinin çalışma saatleri sonrası dinlenmesi sağlanacaktır. Ulaşılammama hakkı “kaliteli” dinlenme hakkının var olmasını sağlamaktadır.

İşçilerin bazen kendi istekleriyle bağlantıda kalması mümkün olabilir. Yukarıda da bahsedildiği üzere her ne kadar işçilerin bağlantıda kalması kendi istekleriyle gibi görünse de onları bu davranışlara yönlendiren farklı nedenler vardır.

¹⁵³ Bu yönde başka bir görüş için bakınız: Aydın Ufuk ve Kutlu, Merve, The Right To Disconnect: Lessons From Europe and Turkish Labor Law, **KHASHFD**, Cilt: 8, Sayı: 2, 2020, s. 264; Ulaşılammama hakkının güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı hakkının bir parçası olduğuna dair görüş için bakınız: Chesalina, s. 47 vd; Timellini Caterina, **Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition**, New Forms of Employment, Current Problems and Future Challenges, (Ed. Jerzy Wrątny/Agata Ludera-Ruszel), Springer VS, Almanya, 2020, s. 128.

¹⁵⁴ Doğan, Ulaşılammama Hakkı, s. 121.

¹⁵⁵ Eurofound, 2020b, s. 1.

İş güvencesine sahip olmayan işçilerin yerlerini sağlamlaştırmak ve işverenlerden tam not almak amacıyla çalışma saati dışında mailleri yanıtlaması, işleri yetiştirmek için talep olmasa dahi çalışması eylemlerinin arkasında esasen işçinin kendi tercihinin olması pek mümkün değildir. Bu gibi durumlarla baş etmek için gerekli iş güvencesi hükümlerinin getirilmesi, işverenlerin çalışma saatleri sonrası bağlantıyı kesmeyi zorunlu hâle getirmesi, işçilerin farkındalıklarının artırılması gibi önlemler düşünülebilir.

İki hakkın birbirinden farkını ortaya koymak için basit bir örnek vermek gerekirse; bir işçi, iş görmese dahi kendisinden iş görülmesi için talepte bulunulabileceğine dair haklı bir beklenti içerisindeyse ve işçi sırf bu nedenle teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesemiyor, sürekli olarak gelen arama ve mailleri kontrol etme ihtiyacı duyuyor ve kendini özel hayatına veremiyorsa, söz konusu durumun işçinin ve yakınlarının sağlığı ile işçinin özel hayatına saygı açısından incelenmesi ulaşılamama hakkı ile mümkün olur.

Dinlenme süresinde olan işçi, işe geri dönüşte maillerin ve işlerin birikeceğini bu yüzden tatil süresi boyunca maillere bakması gerektiğini hissediyor olabilir. Belki söz konusu örnekte işverenin doğrudan açık bir talebi veya baskısı dahi olmayabilir; ancak iş ortamı ve iş organizasyonu nedeniyle işçinin ulaşılabilir olmayı zorunluluk olarak hissetmesi gayet mümkündür. Teknolojik cihazlarla bağlantıyı keserek işçinin dinlenme sürelerini gerçek anlamıyla kullanması mümkün kılınabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDE VE YABANCI ÜLKELERDE ULAŞILAMAMA HAKKI

I. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

A. Avrupa Birliği Düzenlemeleri

1. Genel Açıklama

Avrupa Birliği hukukunda direktifler ikincil mevzuat içerisinde değerlendirilmektedir. Direktifler, üye ülkeleri ulaşılması gereken amaç bakımından bağlayan hukuki düzenlemelerdir¹⁵⁶. Hedeflenen amaçlara nasıl ulaşılacağına dair esas ve usul ise üye devletin kendisi tarafından belirlenir. Direktifler düzenlediği alanda en az seviyede gereklilikleri belirtir. Üye devlet bu seviyenin altında düzenleme yapamayacaktır. Üye devletler isterlerse direktifte belirtilen asgari seviyeden daha iyi şartlarda düzenleme yapabilir. Örnek vermek gerekirse 2003/88/ EC sayılı direktife göre haftalık çalışma saati en fazla 48 saattir. Üye devletler haftalık çalışma saatini 40 saat yapabilir; ama 50 saat olacak şekilde artıramaz.

Bu çalışmanın hazırlandığı süreçte Avrupa Birliği düzeyinde doğrudan ulaşılama hakkını düzenleyen herhangi bir direktif yürürlükte değildir. Ancak birlik hukukunda yürürlükte olan bazı direktifler ulaşılama hakkı bağlamında değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra Avrupa Birliği Parlamentosunun ulaşılama hakkına ilişkin direktif teklifi de önemli bir kaynaktır.

2. 2003/88/EC Sayılı Çalışma Süreleri Direktifi

Direktifin amaç ve kapsam başlıklı birinci maddesi uyarınca Direktif çalışma sürelerini asgari sağlık ve güvenlik önlemlerini göz önüne alarak düzenlemektedir. Direktif asgari günlük dinlenme süresini, ara dinlenme süresini, yıllık izin süresini ve

¹⁵⁶ Baykal Sanem ve Göçmen İlke, **Avrupa Birliği Kurumsal Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 172.

azami çalışma süresini düzenlemektedir. Bunun yanı sıra posta usulü çalışma ve gece çalışması da Direktif kapsamındadır.

Direktifin ikinci maddesinde çalışma süresi işçinin, ulusal mevzuat uyarınca işverenin emrinde iş gördüğü ve işverenin emir, talimatlarını uyguladığı zaman olarak tanımlanmaktadır. Direktifin aynı maddesinde dinlenme süresi ise iş görmenin gerçekleştirilmediği herhangi bir zaman olarak tanımlanmaktadır. Direktifin yaklaşımı gereği işçi ya çalışma süresi içerisinde ya da dinlenme süresi içerisinde. Günümüz şartlarında iş ve özel yaşam arasındaki çizginin bulanıklaştığı da göz önüne alındığında böyle bir ayrım yapmak her zaman çok kolay olmayabilir¹⁵⁷.

Direktif, dinlenme süresini düzenlemekle kalmamış, ayrıca madde 2/9 ile “kaliteli dinlenme” kavramına da yer vermiştir. Kaliteli bir dinlenmeden bahsedebilmek için dinlenme süresi yeteri kadar uzun ve kesintisiz olmalıdır. Bu şekilde işçilerin yorgunluk veya düzensiz çalışma biçimleri nedeniyle kendilerinin veya diğer işçilerin sağlıklarını kısa veya uzun dönemde tehlikeye sokmaları engellenir.

Çalışma Süreleri Direktifi günlük on bir saat kesintisiz dinlenme süresini öngörmektedir (Madde 3). Altı saatten fazla çalışılmalarda ara dinlenmesi direktifte yer almaktadır (Madde 4). Bunun yanı sıra Direktifte yedi günlük süreçte kesintisiz yirmi dört saatlik haftalık dinlenme süresi düzenlenmiştir (Madde 5).

Direktif madde 6, azami haftalık çalışma saatini belirlemiştir. Madde uyarınca fazla çalışma dahil haftalık çalışma süresi kırk sekiz saati geçemez. İşverenler, işçilerden kırk sekiz saati aşacak şekilde çalışma yapmasını istemeyeceklerdir. Çünkü kırk sekiz saat üzeri çalışmalar yasak çalışma kapsamına girer. Ulaşılamama hakkının uygulanması hususunda kırk sekiz saatlik süre göz önüne alınmalıdır. Fazla çalışma ile işçinin ücrete hak kazanacağı muhakkaktır; ama ulaşılama hakkı ile işçinin sağlığının korunması esas amaçlardan biridir. Bu sebeple kırk sekiz saat çalışmayı tamamlayan işçiyle iletişime geçilerek fazla çalışma yapmasının istenmesi hukuka aykırı olacaktır.

Üye devletler yılda en az dört hafta olacak şekilde yıllık ücretli izni işçilere sağlamak için gerekli önlemleri almalıdırlar (Madde 7). Yıllık ücretli izin hakkı, iş sözleşmesi sona ermeden ücrete dönüştürülemez. İşçi, yıllık izin süresi içerisinde iş

¹⁵⁷ Eurofound, 2020b, s. 10.

kaynaklı olarak rahatsız edilemez. Kendisinden iş görülmesi istenemez. Dört haftalık izin süresinde işçi kural olarak iş ile alakalı her türlü teknolojik cihazla bağlantıyı kesebilmelidir.

Direktif gece çalışmasının içerdiği riskler nedeniyle madde 8 ve devamında özel koruyucu hükümlere yer vermiştir. Söz konusu hükümlere göre gece çalışması sekiz saatten fazla olamaz. Madde 9, gece çalışmasından önce işçilere uygun sağlık testlerinin yapılmasını ve belirli aralıklarla testlerin tekrar edilmesini zorunlu kılmaktadır.

Uzaktan çalışan işçilerin gece çalışma yapması mümkün olabilir. Özellikle mavi ışık yayan teknolojik cihazlarla gece çalışması yapan işçiler verimsiz uyku ve verimsiz dinlenme ile karşı karşıya kalabilir. Bu iki etken işçinin sağlık sorunlarını artırabilir. İşveren, işçinin karşılaşabileceği olası sağlık sorunlarını engellemek amacıyla yeterli ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalıdır¹⁵⁸. Gerekirse işçinin gündüz çalışma yapmasına karar verilebilir. Maddede belirtilen sekiz saatlik çalışma süresi uzaktan çalışan işçilere de uygulanacaktır. İşveren, azami çalışma saati sonrası işçiye ulaşmamalı ve işçi, iş kaynaklı teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesebilir olmalıdır.

Direktif madde 17 ve devamında dinlenme süresine ve haftalık azami çalışma süresine bazı istisnalar getirmektedir. Özellikle çalışma sürelerinin işçinin kendisi tarafından belirlendiği durumlarda üye devletlerin dinlenme süresine ve haftalık çalışma süresine ilişkin istisnai hükümler getirmesi mümkün kılınmıştır¹⁵⁹.

Uzaktan ve esnek çalışma şekilleri ile çalışan işçiler açısından hükmün uygulanması söz konusu olabilir. Üye devletler bu işçiler için özel hükümler getirebilir. Madde metninde üst düzey yöneticiler ve çalışma süresinin belirlenmesinde karar alma özerkliğine sahip olan işçilerin istisnai hükme tabi olacağı özellikle belirtilmiştir. İşçilerin istisna kapsamında olması için kendi çalışma sürelerinin

¹⁵⁸ İşveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve ulaşılama hakkının uygulanması için işçilerin çalışma sürelerini kayıt altına almak zorundadır. Böylelikle hem ulaşılama hakkının uygulanıp uygulanmadığı denetlenebilecek hem de işçilerin yaptığı fazla çalışmanın kayıt dışılığı önlenmiş olacaktır. Bu konuda Avrupa Birliği Adalet Divanı bir kararında işverenin normal çalışma sürelerini ölçmek için uygun önlemler alması gerektiğini, söz konusu yükümlülüğün 2003/88, 89/391 direktifleri ve Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi madde 31 gereği işveren tarafından yerine getirilmesi gerektiği belirtilmiştir (CJEU C-55/18, 14/05/2019).

¹⁵⁹ Almanya'da ve İsviçre'de görülen, çalışma süreleri egemenliğini işçiye devreden güvene dayalı çalışma süresine ilişkin ayrıntılı bilgi için bakınız: Astarlı Muhittin, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, 2008, s. 406 vd.; Güneş, ss. 249-275.

belirlenmesinde gerçek ve etkili şekilde karar alma özerkliklerinin var olması gerekir¹⁶⁰. Gerçek anlamda çalışma sürelerini belirleme hususunda özerkliğe sahip olmayan işçilerin istisna hükmü kapsamında değerlendirilmesi işçi aleyhine sonuçlar doğurmaya müsaittir. T/ICTM ile çalışan işçiler nerede, ne zaman, hangi yoğunlukta çalışacaklarını belirlemek konusunda belirli bir seviyede özerkliğe sahip olabilir. Bu sebeple bu işçilere ilişkin üye devletler tarafından yapılacak düzenlemeler istisnai hükümlere tabi olabilir. Yine de madde metninde genel iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin göz önüne alınması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Üye devlet söz konusu istisnai hükme dayanarak işçinin sağlığını ve güvenliğini bozacak şekilde düzenleme yapma yoluna gidemeyecektir.

Direktif sürekli hizmet verilmesi gereken işlerde istisnai hükümlerin uygulanabileceğini özellikle belirtme gereği hissetmiştir. Buna sağlık hizmeti veren kurumlarda çalışan hasta kabul, tanı ve tedavi işleri gören işçiler ile ambulans ve itfaiye işçileri, haberleşme hizmeti veren kurumların işçileri örnek verilebilir. Ayrıca elektrik, su, gaz gibi temel ihtiyaçların dağıtımı ve güvenliği işleri de istisnai hükümlere tabidir. Acil durumlarda ve yakın tehlikenin varlığı hâlinde de istisnai hükümler uygulama alanı bulabilir. İşçiler Direktifte ana kural olarak belirtilen sürelerle uymadan çalışma gerçekleştirebilir.

Direktif uyarınca belirtilen istisnai hükümlerin koşullarının oluşması hâlinde ulaşılamama hakkının uygulanması ayrıca değerlendirilmelidir. Örnek vermek gerekirse işyerinde olası bir iş kazası hâlinde acil bir durumun gerçekleştiği kabul edilebilir. İşveren, tehlikenin önlenmesi amacıyla mühendis işçi ile günlük dinlenme süresi içerisinde iletişime geçebilir. Bu işçi haftalık azami çalışma süresini doldurmuş olsa bile işveren talepte bulunabilir.

Direktifte kendine yer bulan istisnai hükümler özellikle işverenden gelen iş görme taleplerinin ve teknolojik cihazların kullanımının hukuka uygunluğunun denetlenmesinde önem atfeder. İşçi, Direktifte belirtilen üst sınırlardan daha fazla sürede iş görmek zorunda olmadığı için işverenin talebine kural olarak olumlu cevap

¹⁶⁰ Avrupa Komisyonu, Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, **Reviewing The Working Time Directive (Second-phase Consultation of the Social Partners at European Level Under Article 154 TFEU)**, {SEC(2010) 1610 final}, s. 13.

vermek zorunda değildir. Bağlantı talebini kabul etmeyen işçi herhangi bir yaptırımla da karşı karşıya bırakılamaz.

3. 89/391/EEC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi

Direktif madde 1 gereğince Direktifin amacı; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin düzenlenmesi ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmelerin desteklenmesidir. Direktif mesleki risklerin engellenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, risk ve iş kazalarının engellenmesi, bilgilendirme, danışma ile ulusal hukuk uyarınca işçi veya işçi temsilcilerinin yönetime katılması ve bu kişilerin eğitilmesi ilkelerini amaç edinmektedir. Direktif iş sağlığı ve güvenliği alanında asgari şartları düzenlemektedir. İşçinin daha lehine olan düzenlemeler mevcut ise Direktif bu düzenlemelere halel getirmez. İstisnalar saklı kalmak kaydıyla kural olarak özel veya kamu işyeri fark etmeksizin Direktif her işyerinde uygulanır.

Direktif ikinci bölüm madde 5 ve devamında işverenin yükümlülükleri düzenlenmektedir. İşveren, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla alınabilecek her türlü önlemi almak zorundadır. İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya diğer işveren vekillerinin görevlendirilmesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla mesleki risklerin önlenmesi, işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır. İşveren gerekli örgütsel önlemleri almalıdır. Daha önce bahsedildiği üzere ulaşılama hakkının uygulanmaması nedeniyle işçi bir takım sağlık sorunları ile karşılaşabilir. İşçinin karşılaşabileceği sağlık sorunlarının önlenmesi için işveren gerekli önlemleri almalıdır. İşveren, işçilerin ve işveren vekillerinin farkındalığını artıracak önlemlerin yanı sıra ulaşılama hakkının uygulanmamasına neden olan ve sürekli aktif olunması gerektiği düşüncesini beraberinde getiren sağlıksız iş organizasyonu kültürünün değiştirilmesi için de gerekli önlemleri almalıdır.

İşçiler herhangi bir talep olmadan çalışma saatleri sonrası iş görmeye devam ediyor ve teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmiyorsa, işçilere verilecek eğitimlerle farkındalıkları artırılmaya çalışılmalıdır. Ayrıca işçilerin diğer işçiler tarafından

çalışma saatleri sonrası iş kaynaklı rahatsız edilmesi işveren tarafından engellenmelidir.

Direktif madde 6'da belirtilen ilkeleri göz önüne aldığımızda işçiye özel önlemler alınabilir. Özellikle çalışma saatlerini kendi belirleme konusunda özerkliğe sahip olan işçilerin sağlıklarının korunması için işveren, işçiye özel önlemler almalıdır. Ayrıca işveren, işçilerle bağlantıda kalır ve iş görme talebinde bulunursa gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almış olmak zorundadır. İşveren, uzaktan çalışan işçilerin yeterli ve uygun araç, gereçle çalışmasını sağlamalıdır. Mavi ışık engelleyici gözlükler, uygun bir çalışma masası, uygun bir sandalye, laptop yükseltici gibi araç ve gereçler işçiye sağlanmalıdır. Ayrıca zamanın doğru yönetilmesi amacıyla işçiye verilen görevler aşırı iş yükü içermemeli ve işçinin iş görme kapasitesini aşmamalıdır. Madde 6/2-g'de işverenin teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını, çalışma ilişkilerini ve çalışma yaşamı ile ilgili diğer hususları göz önüne alması gerektiği belirtilmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca işveren stres ve tükenmişlik gibi işçinin sağlığını olumsuz etkileyecek risklerle mücadele etmelidir.

Madde 8 ilk yardım, yangınla mücadele, işçilerin tahliyesi, ciddi ve yakın tehlike hâllerine ilişkin bazı düzenlemeleri ihtiva etmektedir. İşveren olası iş kazalarının önlenmesi amacıyla bazı işçilerle çalışma saatleri sonrası iletişime geçebilir. Örnek vermek gerekirse ciddi ve yakın tehlikenin varlığı hâlinde gerekli önlemlerin alınması için iş güvenliği uzmanı işçilerden iş görülmesi istenebilir. İlk yardım ve acil müdahale için sağlık çalışanı işçilerle iletişime geçilebilir. Bu gibi durumlarda işçilerle iletişime geçilmesi ve iş görme ediminin ifasının talep edilmesi hukuka uygun olacaktır.

Madde 8/4 ciddi ve yakın tehlikenin varlığı hâlinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlemektedir. Ciddi ve yakın tehlike hâlinde işçi işyerini ve/veya çalışmak için tehlikeli bölgeleri terk edebilir. Çalışmaktan kaçınan işçinin iş sözleşmesi feshedilemez veya başka yaptırımlar uygulanamaz. Direktif bu hakkın kullanılması için ciddi ve yakın tehlikenin varlığını aramaktadır¹⁶¹. Konuyu

¹⁶¹ Çalışmaktan kaçınma hakkının ciddi ve yakın bir tehlike hâlinde öngörülmesi bu hakkın ulaşılamama hakkı bağlamında kullanılması açısından bazı engeller çıkartabilir. Ciddi ve yakın tehlike kavramlarının açıklanmasına gelirse, yakın tehlike yazar tarafından; "tehlikenin mevcut ya da çok kısa bir süre içerisinde meydana gelebilecek olması" olarak ifade edilmiştir. Tehlikenin ciddi olması ise yazar tarafından şu şekilde ifade edilmiştir; "işçiler tarafından görülen işin normal riskin üzerinde

ulaşılamama hakkı bağlamında her somut olay özelinde ayrı ayrı değerlendirmek gerekir. Çalışma saatleri sonrası işçiye ulaşılarak iş görülmesinin istenmesi durumunda ciddi ve yakın tehlikenin varlığından kolay kolay bahsedilemeyebilir. Yine de iş görme taleplerinin işçinin sağlığını aşırı bozucu nitelikte olması ihtimali olabilir. Hastalık izninde olan ve sağlık durumu iş görmeye uygun olmayan işçiden iş görülmesinin talep edilmesi durumunda, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceğini ve teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesebileceğini değerlendirebiliriz¹⁶².

İşçiler, işe ve işyerine uygun olacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri almalıdırlar (madde 12). Bu eğitimler özellikle işe başlangıçta, iş ve işyeri değişikliğinde, yeni iş ekipmanlarının sağlanması veya iş ekipmanlarının değişmesinde ve yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler yeni ve değişen riskleri göz önüne alarak belirli aralıklarla verilmelidir.

Ulaşılamama hakkı bağlamında işçinin teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmesinin sağlanması ve farkındalığın artırılması için eğitimler verilmelidir. Daha önce bahsedildiği üzere işçi bazı nedenlerle teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesemiyor ve çalışma saatleri sonrası da iş görmeye devam ediyor olabilir. İşveren vereceği eğitimlerle fazla çalışmanın ve iş-yaşam dengesini bozucu nitelikte çalışmanın olumsuz etkilerini anlatmalıdır. İşveren, işçilerin farkındalıklarını artıracak eğitimleri düzenlemesinin yanı sıra altyapı sistemlerinin kapatılması veya çalışma saatleri sonrası talep olmadan çalışılması hâlinde işçiye uyarıcı mesajların gönderilmesi gibi diğer önlemleri almayı ihmal etmemelidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işçilerin de gerekli özen ve dikkati göstermesi gerektiği kuşkusuzdur. Direktif bunu da göz önüne alarak madde 13’de işçilerin yükümlülüklerini düzenlemiştir. İşçiler kendilerine verilen eğitimler ve talimatlara uygun olarak iş görmeli ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymalıdırlar. İşçiye sağlanan makine, alet, edevat, araç, ekipman iş sağlığı ve güvenliğine uygun

bir tehlike yaratması olarak tanımlanır”. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Erkanlı Başbüyük Betül, **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, (Kaçınma Hakkı), s. 182 vd.

¹⁶² Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda tele çalışanlar ile işyerinde çalışan işçilerin eşit haklara sahip olduğunu ve iş kazası hâlinde aynı hükümlerin uygulanacağını kabul etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: European Agency for Safety and Health at Work, **Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2021, (Telework), s. 10 vd.

şekilde kullanılmalıdır. Bu madde bağlamında düşünüldüğünde işçiler diğer işçilerin ulaşılama hakkına saygı göstermelidirler. Alt yapı ve bilgisayar sistemlerinde bağlantıyı kesmek amaçlı yazılımlar işçiler tarafından amacına uygun kullanılmalıdır. İşçiler çalışma saatleri sonrası kural olarak diğer işçileri iş kaynaklı olarak rahatsız etmemelidir.

İş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu altında olan işveren, uzaktan çalışan işçilerin çalışma alanlarını denetlemek zorunda kalabilir. Ancak işçilerin çalışma alanlarının ev gibi özel alanlar olması mümkündür. Yapılacak denetim ve kontrollerde işçinin konut dokunulmazlığının ve özel hayatın gizliliğinin ihlali gerçekleşebilir. Bu sebeple işverenin denetimde bulunmasında bazı sınırlamalar söz konusudur. Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmesi m.8’de bahsedildiği üzere denetim ve kontroller öncesi işçiye haber vermek ve işçinin rızasını almak şartlarıyla çalışma alanları denetlenebilir. Böylelikle ulaşılama hakkının teknolojik cihazlara kurulan yazılımlar aracılığıyla sağlandığı iş organizasyonlarında işverenler bu yazılımların etkin olduğunu veya olmadığını denetlemek amacıyla işçilerin çalışma alanlarını denetleyebilir. İşçi alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymak zorunda olduğu için zorunlu ve dürüstlük kuralına uygun denetimlere izin vermelidir. Aksi hâlde işveren gerekli olduğu durumlarda iş sözleşmesini feshedebilecektir¹⁶³. Uzaktan çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında giyilebilir teknolojilerin de kullanılması mümkündür¹⁶⁴. İşveren, giyilebilir teknolojiler aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yerine getirebiliyorsa öncelikle bu yolun tercih edilmesi daha az müdahaleci bir yol olarak kabul edilebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi uyarınca işveren, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla alınabilecek her türlü önlemi almak zorundadır. Bu bağlamda ulaşılama hakkının işçinin sağlığı ile ilişkisi düşünüldüğünde, işverenin ulaşılama hakkının uygulanması için gerekli önlemleri almak mecburiyetinde olduğu söylenebilir.

¹⁶³ Alp, Tele Çalışma, s. 836; Kandemir, Tele Çalışma, s. 134; Tuncay, Pandemi; ss. 46-47, Yangın, ss. 233-234.

¹⁶⁴ Alp ve Doğan, ss. 2611-2612.

4. 90/270/EEC Sayılı Ekranlı Araçlarla Görülen İşler için İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi

90/270/EEC sayılı Direktif, 89/391/EEC sayılı Direktif madde 16’da belirtilen şartlara uygun olarak özel konulara yoğunlaşmış münferit iş sağlığı ve direktifi olarak göze çarpmaktadır. Bu direktifin uygulandığı her alana 89/391/EEC sayılı Direktif hükümleri de uygulanır. Ayrıca söz konusu Direktiften esinlenerek Türk Hukukunda Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (EÇSGY)¹⁶⁵ çıkarılmıştır. Yönetmelik 3-1/c maddesi de 90/270/EEC sayılı Direktife açıkça atıf yapmaktadır.

Direktifin kapsamına girmeyen çalışma alanları madde 1/3’de belirtilmiştir. İstisnalar şunlardır;

- a. Araç ve makinelerin sürücü kabinleri veya kontrol kabinlerinde,
- b. Taşıma araçlarının kullanımı için yer alan bilgisayar sistemlerinde,
- c. Genellikle kamunun kullanımına açık bilgisayar sistemlerinde,
- d. İşyerinde sürekli olarak kullanılmayan taşınabilir sistemlerde,
- e. Hesap makineleri, yazar kasa ve benzeri veri veya ölçüm sonuçlarını gösteren küçük ekranlı cihazlarda,
- f. Ekranlı daktilolarda,

Bu Direktif hükümleri uygulanmayacaktır.

Direktif madde 3 gereği işveren bazı yükümlülükler altındadır. Madde 3’de belirtilen yükümlülüklerden biri de işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğüdür. Bu risk değerlendirmesi özellikle görme sorunlarını, fiziksel sorunları ve psikolojik stresi dikkate almalıdır. İşveren söz konusu risklere yönelik gerekli her türlü önlemi almalıdır. İşveren ayrıca ekranlı araçlarla çalışma konusunda eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlülük işverenin 89/391/EEC sayılı Direktifteki diğer yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz.

Direktif madde 7 uzun süre ekranlı araçlarla çalışmanın yaratacağı olumsuzlukları engellemek amacı gütmektedir. Söz konusu madde gereği ekranlı araçlarla çalışan işçilerin belirli aralıklarla ekranlı araçlarla çalışmaya ara vermesi veya farklı işlerde çalışması sağlanmalıdır.

¹⁶⁵ RG:16/04/2013,28620.

Direktif madde 9 göz sağlığının korunması için bazı testler yapılmasını öngörmektedir. Buna göre testler ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce, belirli aralıklarla ve ekranlı araçlarla çalışma nedeniyle ortaya çıkabilecek herhangi bir göz sağlığına ilişkin problemin fark edilmesiyle yapılmalıdır. Söz konusu teste göre zorunlu olursa işçi oftalmolojik muayeneye tabi tutulabilir. Test ve muayene sonucu alınabilecek olağan önlemler yeterli değilse işçiye özel önlemler uygulanmalıdır.

Ulaşılammama hakkının genel olarak uzaktan çalışan işçiler ve teknolojik aletlerle çalışmaya müsait işler açısından değerlendirildiğinden daha önce bahsetmiştik. Uzaktan çalışan işçi büyük ihtimalle iş görme edimini teknolojik cihazlarla yerine getiriyor olacaktır. İşveren, işçinin ekranlı araçlarla çalışma nedeniyle karşılaşabileceği risklere karşı önlemlerini almalıdır. Direktif ekinde alınacak asgari önlemler belirtilmiştir. Söz konusu önlemler şunlardır; Ekranı yer alan yazım ve karakterler kolaylıkla algılanabilir şekilde ve büyüklükte olmalı, satır ve karakterler arasında yeterli boşluk olmalıdır. Ekrandaki görüntü sabit olmalı, titreme gibi sebeplerle görüntüde bozulmalar olmamalıdır. Ekrandan ayrı ve eğilebilir klavye kullanılmalıdır. Klavye işçinin kol ve ellerinin yorulmasını engelleyecek şekilde kullanılmaya müsait olmalıdır. Çalışma masası ve çalışma alanı ekran, klavye, doküman ve diğer çalışma ekipmanlarının uygun bir şekilde kullanılması için yeterli olmalıdır. Çalışma sandalyesi dengeli ve işçinin rahat bir pozisyonda oturabileceği ve kolaylıkla hareket edebileceği şekilde olmalıdır.

Direktif ekinde çalışma çevresi ile alakalı düzenlemeler vardır. Aydınlatma, ısı, radyasyon, gürültü gibi durumlar için de alınabilecek asgari önlemler belirtilmiştir. İşçinin iş görürken kullanacağı altyapı ve yazılımlara ilişkin asgari önlemler de Direktif ekinde yer almaktadır.

İş görmeye yarayan yazılımın tasarlanmasında, seçilmesinde, kullanılmasında, değiştirilmesinde ve ekranlı araçları kullanarak iş görülmesinde işveren aşağıdaki ilkeleri göz önüne almalıdır;

- a. Yazılımların işe uygun olması gerekir.
- b. Yazılım kullanımın basit ve kullanacak işçinin bilgi seviyesine uygun veya işçinin bilgi seviyesine göre ayarlanacak şekilde olması ve en nihayetinde işçinin bilgisi olmadan nitel ve nicel denetimlerin yapılmaması gerekir.

- c. Sistem, işçiye verimine ilişkin geri dönüşler sağlamalıdır.
- d. Sistem bilgileri işçiye uygun format ve hızda göstermelidir.
- e. Yazılımların kolay kullanılabilirliği ilkesi özellikle işçilerin veri işleme faaliyetinde uygulanmalıdır.

Direktifin ekinde belirtilen önlemler asgari şartları içermektedir. İşveren 89/391/EEC sayılı Direktifte bahsedildiği üzere alınabilecek her türlü önlemi almalıdır. İş görmekte kullanılan teknolojik cihazların neredeyse hepsinin ekranlı araçlar olduğunu varsayarsak işçiden iş görülmesi talep edilirse işveren bu asgari şartları sağlamak mecburiyetinde olacaktır. Ayrıca EÇSGY ile Direktif hükümleri iş hukukumuzda aktarılmıştır denilebilir. Bu sebeple Direktif ile çok benzer hükümleri ihtiva eden Yönetmelikle ilgili olarak aynı şeyleri söylememiz mümkündür.

5. Diğer Direktifler

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz Direktiflerin yanı sıra ulaşılamama hakkının değerlendirilmesinde göz önüne alabileceğimiz birçok Direktif birlik hukukunda varlığını sürdürmektedir. Sivil havacılık sektöründe çalışma sürelerine ilişkin 2000/79/EC sayılı Direktif, şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşullarına ilişkin 2019/1152/EU sayılı Direktif ve ebeveynler ile bakım yükümlülerinin iş yaşam dengesinin sağlanmasına ilişkin 2019/1158/EU sayılı Direktif, konumuz açısından göze çarpan önemli direktifler olarak görülmektedir.

2019/1152/EU sayılı Direktifin amacı, çalışma koşullarını iyileştirerek daha şeffaf ve öngörülebilir iş ilişkisinin çalışma hayatında uygulanabilirliğini sağlamaya çalışmaktır (madde 1). İşverenlerin, işçileri iş ilişkisinin önemli detayları hakkında bilgilendirmesi gerekmektedir (madde 4/1). İşçinin bilgilendirilmesi gereken bazı detaylar şunlardır:

İşçinin unvanı, kademesi ile çalışılacak işin doğası ve kategorisine ilişkin açıklama (madde 4/2-c-i), işin koşullarını belirten yazılı belge veya görülecek iş hakkında açıklama (madde 4/2-c-ii), çalışma şekli (madde 2'ye göre çalışma şekli; çalışma süresinin organize edilmesi ve belirli kurallar dahilinde paylaştırılması olarak anlaşılmalıdır.) tamamen veya kısmen öngörülebilir durumdaysa; günlük veya haftalık çalışma süresi ve fazla çalışma süresi ve bunların ücretlendirilmesi konusunda işçi

bilgilendirilmelidir. Ayrıca posta usulü çalışma varsa işçi bilgilendirilmelidir (madde 4/2-l).

Çalışma şeklinin kısmen veya tamamen öngörülebilir olmadığı durumlarda (madde 4/2-m):

İşin başlama ve bitiş süreleri değişken ise garanti edilen ücretlendirme ve başlama bitiş sürelerine ek olarak yapılan işlerin ücretlendirilmesi hakkında bilgilendirme yapılmalıdır (madde 4/2-m-i).

İşçiden çalışma talep edilebilecek zaman aralığı işçiye bildirilmelidir (madde 4/2-m-ii).

İşçiden iş görmesini istemek için gerekli olan asgari bildirim süresi ve uygulanabilir durumdaysa madde 10/3'te düzenlenen işverenin, iş görme talebinden vazgeçebilmesi için mümkün olan son tarih hususlarında işçi bilgilendirilmelidir (madde 4/2-m-iii)

İşçinin çalışma şekli tamamen veya kısmen öngörülebilir değilse aşağıda belirtilen şartlar beraber sağlanmadığı sürece işçi iş görme taleplerini kabul etmek zorunda değildir (madde 10/1):

Madde 4/2-m-ii'de belirtilen zaman aralığının kararlaştırılması (madde 10/1-a), madde 4/2-m-iii'de belirtilen asgari bildirim süresi konusunda işçinin bilgilendirilmesi gerekmektedir (madde 10/1-b).

Çalışma şekillerinin tamamen veya kısmen öngörülemez olduğu durumlarda işçi belirtilen iki şartın beraber gerçekleşmemesi durumunda herhangi bir yaptırımla karşılaşmadan iş görme talebini reddedebilir (madde 10/2).

Üye devletler isterlerse işverenlerin herhangi bir tazminat ödemeden iş görme taleplerinden vazgeçebileceğini düzenleyebilirler. İşveren bu hakkını kullanabilmek için makul bir bildirim süresi içinde işçiye talebinden vazgeçtiğini bildirmelidir. Aksi hâlde işçi ücrete hak kazanacaktır (madde 10/3).

Üye devletler Direktifte belirtilen hakların kullanımı nedeniyle işçilerin ve işçi temsilcilerinin kötü muamele ve sonuçla karşılaşmaması için gerekli önlemleri almalıdır (madde 17). İşçiler Direktifte belirtilen haklarını kullanmaları nedeniyle işten çıkartılamazlar (madde 18/1). İşçi, Direktifteki haklarını kullandığı için iş sözleşmesinin feshedildiğini veya eşdeğer başka bir olumsuz sonuçla karşı karşıya kaldığını düşünüyorsa, fesih veya diğer olumsuz sonucun farklı bir nedene dayandığını

işveren ispatlamak zorundadır. İşveren gerekçelerini yazılı olarak belirtmelidir (madde 18/2). İşçi, feshin veya diğer olumsuz sonuçların başka bir nedene dayandığını ispatlarsa, aksini işverenin ispatlaması gerekmektedir (madde 18/3).

2019/1152/EU sayılı Direktifle doğrudan ulaşılamama hakkına dair bir düzenleme getirme amacı olmasa da değişen çalışma hayatında işçinin korunması amaçlanmaktadır. İşverenler, ekonomik değişimlere esnek ve atipik iş sözleşmeleri ile uyum sağlamaya çalışırken, işçilerin bu değişimlerin ortaya çıkarabileceği olumsuz sonuçlardan korunması Direktifin amaçlarındandır. Kanımızca bu hükümler ulaşılamama hakkı bağlamında şu şekilde yorumlanabilir; ulaşılabilir olmak için onay vermiş bir işçi nasıl ücretlendirileceği ve hangi zaman aralığında ulaşılabilir olması gerektiği hususlarında aydınlatılmalıdır. Ulaşılabilir olan işçiden, iş görmesinin talep edilebilmesi için ne kadar süre önceden bildirimde bulunulacağı işçiye bildirilmelidir. İşveren, iş görme talebinden vazgeçecekse uygun bir sürede yani son bildirim süresi geçmeden işçiye bildirimde bulunmalıdır. İşçinin belirlenen zaman aralığı dışında ve/veya asgari bildirim süresine uymadan yöneltilen iş görme taleplerini reddetme hakkı olduğunu söyleyebiliriz.

2019/1158/EU sayılı Direktif kadın, erkek eşitliği ve iş-yaşam dengesinin sağlanması için atılabilecek adımlar üzerine yoğunlaşmıştır. Direktifte ebeveyn izni düzenlenmektedir. Ayrıca ebeveynlere ve bakım sorumluluğu altında olan kişilere esnek çalışma imkânı getirilmektedir. Esnek çalışma şekilleri uyarınca işçiler kendi çalışma şekillerini düzenleyebilir, uzaktan çalışabilir, esnek şekilde işin başlama ve bitiş saatlerini belirleyebilir ve çalışma saatlerini azaltabilirler (madde 3/1-f). İşçinin, hastalık ve kaza gibi acil ailevi nedenlerle işten izin alabilmesi için gerekli önlemler üye devletler tarafından alınmalıdır (madde 7). Bu madde uyarınca bağlantıda kalan işçi, acil ve ailevi durum nedeniyle çalışmayı bırakabilir.

Üye devletler tarafından belirlenecek yaşa kadar (en az sekiz yaş) olan çocuğa sahip işçiler, çocukların bakımı amacıyla esnek çalışmaya geçmek için talepte bulunulabilirler (madde 9/1). İşveren, uygun sürede tarafların ortak menfaatlerini göz önüne alarak işçinin talebini değerlendirir. İşçinin talebinin reddedilmesi veya ileri bir tarihe ertelenmesi hâlinde nedenleri işçiye bildirilir (madde 9/2). Esnek çalışma süre ile sınırlıysa, sürenin sonunda işçi eski çalışma şekline dönebilmelidir. Şartların değişmesi hâlinde işçi süre bitmeden de eski çalışma şekline dönmek için talepte

bulunabilir. İşveren, işçinin talebini tarafların ortak menfaatini göz önüne alarak değerlendirir (madde 9/3).

Direktif babalık iznini düzenlemiş ve ebeveyn kavramını klasik kadın-erkek ebeveyn kapsamında değerlendirmemiştir. Bakım sorumlulukları açısından ise kadın ve erkek işçiler açısından ayrı düzenlemeye gidilmemiştir. Direktifin cinsiyetlere, sorumluluklara ve ebeveyn kavramına bakış açısı ilgi çekicidir. Direktifle Avrupa toplumunda meydana gelen sosyal değişimlerin İş Hukukuna yansıtıldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Konumuz açısından ise esnek çalışma şekillerine geçişi talep etme hakkı önemlidir. Direktif madde 3/1-f gereğince işçiler kendi çalışma şekillerini düzenleyebilir, uzaktan çalışabilir, esnek şekilde işin başlama ve bitiş saatlerini belirleyebilir ve çalışma saatlerini azaltabilirler. Bu çalışma şekillerinde teknolojik cihazlarla çalışma çok sık oranda görülebilir. Özellikle uzaktan çalışmaya geçilmesi hâlinde durum böyledir. Esnek çalışma şekillerine geçen işçilerin ulaşılama hakkı önem arz eder. Direktifle çocukların ve bakıma muhtaç kişilerin de korunması amaçlandığına göre işçilerin bağlantıyı kesmesi Direktifin amacına hizmet eder. Bu sebeple işçinin esnek çalışma talebini kabul eden işveren ulaşılama hakkını kuşkusuz göz önüne almalıdır.

6. Avrupa Birliği Parlamentosunun 2019/2181(INL) Kararı

Avrupa Birliği Parlamentosu İş ve Sosyal Politikalar Komitesi tarafından görevlendirilen raportör üye ulaşılama hakkına ilişkin rapor hazırlamış, rapor daha sonra Parlamento tarafından hazırlanacak teklife esas alınmıştır. Söz konusu rapor özetle teknolojik cihazların iş hayatında önemli bir hareket alanı ve esneklik sağladığını belirtmiştir. Raportör ayrıca teknolojik cihazların çalışma saatlerini uzattığını ve özel hayat ile iş hayatı arasındaki sınırları bulanıklaştırdığını açıklamıştır. İşçilerin iş ile bağlantıyı kesmemesi nedeniyle sağlık problemleri ile karşı karşıya kaldığı da raportör üyenin tespitleri arasındadır. Raportör, yeni teknolojik çağda işçilerin korunması amacıyla asgari seviyede düzenlemelerin yapılması ve ulaşılama hakkına ilişkin direktif hazırlanması gerektiği fikrini iletmıştır¹⁶⁶.

¹⁶⁶ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_EN.html#title1, (E.T.21.12.2021).

Bunun üzerine Avrupa Birliği Parlamentosu ulaşılamama hakkına ilişkin direktif hazırlanması amacıyla tavsiye kararı almış ve bu kararı direktif hazırlanması hususunda yetkili organ olan Avrupa Birliği Komisyonuna göndermiştir¹⁶⁷.

2021 Avrupa Sosyal Eylem Planında, Avrupa Birliği Komisyonu ulaşılamama hakkına ilişkin görüşüne yer vermiştir. Komisyon, Çalışma Süreleri Direktifinin uygulanmasına dair rapor hazırlamak ve ulaşılamama hakkını Parlamentonun teklifine uygun olacak şekilde takip etmeyi planları arasına almıştır. Bunun yanı sıra Komisyon çalışma hayatının paydaşlarının ulaşılamama hakkı konusunda desteklenmesine devam edileceğini belirtmiştir¹⁶⁸.

Parlamento teklifinin hukuken herhangi bir bağlayıcılığı olmasa da ilerleyen süreçte Birlik seviyesinde hazırlanacak herhangi bir normda esas alınması çok muhtemel olarak görünmektedir. Teklifte teknolojik gelişme nedeniyle çalışma hayatının geçirdiği değişimlerin avantaj ve dezavantajlarından bahsedilmektedir. İş-yaşam dengesi, işçinin sağlığı ve özel hayatı, adil çalışma koşulları, sağlıklı çalışma süreleri, işçilerin fazla çalışma karşılığı adaletli bir şekilde ücretlendirilmesi gibi hususlar teklifte açıkça kendine yer bulmaktadır.

Teklifin ilk maddesinde konu ve kapsam belirtilmiştir. Bu madde uyarınca; teklif, ICT dahil teknolojik cihazları iş görme amaçlı kullanan işçilerin ulaşılamama hakkının kullanımı ve işverenlerin ulaşılamama hakkına riayet etmesinin sağlanması hususunda asgari şartları belirtmektedir. Özel işyeri veya kamu işyeri fark etmeksizin bağımlı çalışanların hepsinin kapsama alınması amaçlanmaktadır.

Teklifte bağlantıyı kesme (*disconnect*) kavramı çalışma saatleri dışında doğrudan veya dolaylı olarak teknolojik cihazları kullanarak iş ile bağlantıda kalmamak olarak tanımlanmıştır. Çalışma saatleri tanımı için ise 2003/88/EC sayılı Direktife atıf yapılmakla yetinilmiştir.

Teklif uyarınca üye devletler ulaşılamama hakkının uygulanması için gerekli önlemleri almak zorundadır. Üye devletler, işverenlerin çalışma sürelerinin ölçümü için altyapı kurmasını sağlamalı ve bu altyapı nesnel, güvenilir ve şeffaf niteliklerde olmalıdır. İşçiler, söz konusu altyapıya erişerek kendilerine ait çalışma

¹⁶⁷ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html ,(E.T.21.12.2021).

¹⁶⁸ Avrupa Komisyonu, ‘**The European Pillar of Social Rights Action Plan**’ COM (2021) 102, Brüksel,2021, ss. 13-14. resource.html (europa.eu), (E.T.24.12.2021).

süreleri kaydını talep ve elde edebilir olmalıdır. İşveren, ulaşılamama hakkını adil, hakkaniyetli ve şeffaf bir şekilde uygulamalıdır.

Teklifin dördüncü maddesi ulaşılamama hakkının uygulanmasına dair hükümleri ihtiva etmektedir. Üye devletler, çalışma hayatının paydaşları ile (sendikalar, konfederasyonlar, işçi ve işverenler vs) görüşerek ulaşılamama hakkının uygulanmasına dair düzenlemeleri hayata geçirmelidir. Bu düzenlemeler işverenin bu hakkı adil ve şeffaf şekilde uygulamasını sağlamalıdır.

Üye devletler tarafından hayata geçirilecek düzenlemeler bazı asgari şartları taşımalıdır. Bu şartlar şunlardır:

- a. Teknolojik cihazlarla iş amaçlı bağlantıyı kesmek, iş amaçlı işçinin takip edilmesi ve izlenilmesini de kapsıyor olmalıdır.
- b. Çalışma saatlerini ölçmek için altyapı kurulmalıdır.
- c. Psikososyal riskleri de göz önüne alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ulaşılamama hakkı özelinde değerlendirilmesi gerekmektedir.
- d. Ulaşılamama hakkına işveren kaynaklı sebeplerden getirilecek herhangi bir istisnanın şartlarının belirlenmesi gerekmektedir.
- e. (d)'de belirtildiği üzere ulaşılamama hakkına getirilecek istisnai bir hükümde işçinin çalışma saatleri dışında iş görmesi durumunda 89/391/EEC, 2003/88/EC, 2019/1152 (EU), 2019/1158 (EU) sayılı Direktifleri ile ulusal mevzuat ve uygulama göz önüne alınarak işçiye çalışması karşılığı ödenecek ücret veya izin günü kararlaştırılmalıdır.
- f. İşverenler, belirtilen önlemleri de göz önüne alarak işçilerin farkındalıklarını artırmak için eğitimler vermelidir.

Ulaşılamama hakkına (d) bendinde belirtildiği gibi getirilecek herhangi bir istisnai hüküm, mücbir sebep veya acil durumlar gibi olağanüstü hâller ile sınırlı olmalıdır. İşveren, istisnai hükmün uygulanması nedenlerini işçiye her seferinde yazılı olarak belirtmelidir.

Üye devletler, ulusal hukuklarına uygun olarak yukarıda bahsedilen şartlarda ulusal, bölgesel, sektörel veya sadece işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmeleri ile ulaşılamama hakkının düzenlenmesini sendika ve/veya konfederasyonlara

birakabilir. Ayrıca üye devletler bu durumda toplu iş sözleşmesi ile korunmayan işçilerin de ulaşılama hakkının korunmasını sağlamalıdır.

Ulaşılama hakkının kullanılması nedeniyle işçinin herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmaması için teklif madde 5 düzenlenmiştir. Üye devletler, ulaşılama hakkının kullanılması veya kullanılmak istenmesi nedeniyle işçilerin ayrımcılığa ve diğer işçilere göre aleyhe davranışa maruz kalmaması amacıyla önlemler almalıdır. Ayrıca işten çıkarma veya diğer yaptırımların uygulanmasının da önüne geçilmelidir.

Üye devletler, işçi ve işçi temsilcilerinin teklifte bahsedilen haklar ile ilgili herhangi bir başvuru veya şikâyet yoluna gitmesi hâlinde, işveren tarafından bu kişilerin herhangi bir kötü muamele veya kötü bir sonuçla karşılaşmamları için gerekli önlemleri almalıdır.

Teklif, işçi lehine bazı ispat kolaylıklarını da düzenlemiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK)¹⁶⁹ m.25/7’de yer alan ispat kuralının bir benzeri teklifte yer almaktadır. İşçi, ulaşılama hakkını kullandığı veya kullanmak istediği için iş sözleşmesinin feshedildiğini veya başka bir olumsuz sonuçla (yaptırım, disiplin soruşturması, ücretten kesme) karşı karşıya kaldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyarsa, fesih veya diğer olumsuz sonucun farklı bir nedene dayandığını işveren ispatlamak zorundadır. Üye devletler isterlerse işçinin daha lehine olacak ispat hükümleri getirebilirler. Olayın esasının mahkeme veya yetkili başka bir organ tarafından araştırılması için üye devletlerin bu ispat kuralını uygulaması şart değildir. Üye devletler aksini öngörmemiş ise söz konusu ispat kuralı olası cezai soruşturma ve/veya kovuşturmalarda uygulanmaz.

Ulaşılama hakkının ihlalinde işçiye hızlı, işlevsel ve tarafsız nitelikleri haiz uyuşmazlık çözüm yolları ve tazminat hakkı sağlanmalıdır.

Üye devletler, teklif içeriğine uyulması ve uygulanması amaçlarıyla işçinin yararına ve işçinin onayıyla sendikalar veya işçi temsilcilerine idari yetkiler verebilir.

İşveren, aydınlatma ve bilgilendirme yükümlülüğü altında olup açık ve anlaşılır bir dilde yazılı olarak işçileri ulaşılama hakkı konusunda bilgilendirmelidir. Bu bilgilendirme o anda uygulanabilir durumda olan herhangi bir toplu sözleşme veya anlaşma varsa onların da şartlarını içeriyor olmalıdır.

¹⁶⁹ RG:18/10/2012,28460.

Aydınlatma ve bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmiş sayılması için bilgilendirme asgari olarak şunları içeriyor olmalıdır:

- a. Teklif madde 4-1/a'da belirtildiği üzere teknolojik cihazlardan bağlantıyı kesmek için alınacak önlemler konusunda işçi bilgilendirilmelidir. Bu bilgilendirme işçinin, iş amaçlı izlenmesi ve takip edilmesi hususlarında alınacak önlemleri de kapsıyor olmalıdır.
- b. Teklif madde 4-1/b'de belirtilen çalışma saatlerini ölçmek için kurulan altyapı hakkında işçinin aydınlatılması ve bilgilendirilmesi gereklidir.
- c. Teklif madde 4-1/c uyarınca psikososyal riskler dahil alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında işçiye bilgilendirme yapılmalıdır.
- d. Teklif madde 4-1/d-e'de belirtildiği üzere ulaşılama hakkının uygulanmasına dair herhangi bir istisnai hükmün varlığı ve bu istisnai hükmün uygulanması sonucu yapılacak çalışmanın nasıl tazmin edileceği (zamlı ücret veya izin) belirtilmelidir.
- e. Teklif madde 4-1/f'de belirtilen meslek içi eğitim ve farkındalığın artırılması için alınacak önlemler işçiye bildirilmelidir.
- f. Teklif madde 5'te belirtilen işçinin korunmasına dair hükümler hakkında işçi bilgilendirilmelidir.
- g. Teklif madde 6'da yer alan işçinin tazminat hakkı ve başvuru yolları bilgilendirmede yer almalıdır.

Teklif madde 8 ulaşılama hakkının ihlalinin önlenmesi için üye devletler tarafından alınacak önlemlerden bahsetmektedir. Üye devletler ulaşılama hakkının ihlâlini engellemek amacıyla yaptırım içeren hükümler getirmeli ve bu hükümlerin uygulanabilmesi için her türlü önlemi almalıdır. Söz konusu hükümler etkili, orantılı ve caydırıcı nitelikte olmalıdır. Ayrıca üye devletler aldıkları önlemleri Komisyona bildirmelidir.

Üye devletlerde hâlihazırda işçilere sağlanan daha lehe hükümler bu teklif nedeniyle azaltılamaz. Üye devletler işçinin daha lehine olacak her türlü düzenlemeyi getirebilir. Bu teklif Birlik hukukunda işçilere sağlanan diğer haklara hâlel getirmez.

Teklifte ulaşılama hakkına ilişkin veri toplanabilmesi için üye devletlere bazı sorumluluklar yüklenmiştir. Madde 10 gereği üye devletler, çalışma hayatının paydaşlarına ait görüşlerle beraber ulaşılama hakkının uygulanması hususunda

hazırlayacakları raporu Avrupa Birliği Komisyonuna sunmalıdır. Üye devletler tarafından sunulan rapor ise Komisyon tarafından Avrupa Birliği Parlamentosuna ve Avrupa Birliği Konseyine sunulacaktır. Komisyon ulaşılamama hakkının uygulanması için gerekli olabilecek ek önlemleri değerlendirir, gerekirse direktifte yapılması uygun değişiklikleri göz önüne alarak raporunu sunar.

Teklif madde 12 işçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin bir düzenlemeyi içermektedir. İşveren, madde 4-1/a-b uyarınca veri işleme faaliyetini sadece çalışma saatlerini ölçmek amacıyla yerine getirmelidir. İşlenen veriler farklı amaçlarla kullanılamaz. İşveren, verileri ilgili direktif ve kişisel verilerin korunması hukukuna uygun şekilde işlemelidir.

Teklifte direktifin uygulanmasına, üye devletin iç hukukuna aktarılmasına ve yürürlüğe girmesine ilişkin hükümler de kendine yer bulmuştur. Üye devlet direktifin yürürlüğe girmesi ile iki yıl içerisinde direktifi iç hukukuna aktarmalı ve direktifin uygulanması için gerekli her türlü önlemi almalıdır. Bu hususlar konusunda Komisyon en kısa sürede bilgilendirilmelidir. Alınacak önlemler ise direktifin yürürlüğe girmesinden itibaren üç yıl içinde uygulanmalıdır. Teklifin son maddesi uyarınca bu direktif, birlik resmî gazetesinde yayımlandıktan sonra yirminci günde yürürlüğe girer.

B. ILO Sözleşmeleri

1. Genel Açıklama

29 Ekim 1919 tarihinde kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization) (ILO) çalışma hayatına ilişkin uygulamaları iyi anlamda ileri götürmek ve özellikle işçi hakları açısından olumlu gelişmeler sağlamak amacıyla kurulmuştur¹⁷⁰. ILO, Birleşmiş Milletler (BM)'den daha eski tarihli bir uluslararası örgüt olmasına rağmen amaçları, BM amaçları ile bağdaştığı için 1946 yılından itibaren BM uzmanlık kuruluşu olarak görevlerini ifa etmektedir. Örgüt kurulduğu günden itibaren ülkelerin çalışma mevzuatlarının oluşmasında büyük katkı

¹⁷⁰ Demircioğlu Murat, Centel Tankut ve Kaplan Hasan Ali, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yirmibirinci Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 53.

sağlamaktadır. ILO sözleşmeleri AB direktiflerine de esas alınmış, direktiflerde bu yönde düzenlemeler yapılmıştır. ILO'nun çalışmaları ile iş hukuku alanında ülkelerin mevzuatları birbirlerine yakınlaşmış ve iş hukukunda asgari hükümler çoğu ülke tarafından sağlanmıştır. Örgüt çalışma hayatına etkilerini özellikle devletleri bağlayan sözleşmeler ile göstermektedir. Ayrıca sözleşmelerin uygulanmasına yönelik olan ve bağlayıcı olmayan tavsiye kararları da iş hukukunda devletlere ve kişilere yol gösteren nitelikte olmaktadır¹⁷¹.

ILO'nun kuruluş sürecine giden yolda işçilerin sağlıksız çalışma şartları, uzun çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayan işyerleri, yetersiz ücretleri, sömürülen emekleri gibi birçok sorun yol gösterici olmuştur. Çalışma mevzuatının uluslararası bir örgüt aracılığıyla düzenlenmesine ihtiyaç duyulması nedenlerinden biri de herhangi bir ülke tek başına işgücü maliyetlerini yükseltecek şekilde çalışma mevzuatında iyileştirmeye giderse, değişiklik söz konusu ülke açısından olumsuz birtakım sonuçlar doğurabilir. Örnek vermek gerekirse işgücünün maliyetli olduğu ülkelere yabancı yatırımcıların daha mesafeli olması gösterilebilir; ama asgari şartların birçok ülke tarafından sağlanması durumunda riski sadece bir ülke veya birkaç ülke üstlenmeyecektir. ILO'nun tüm üye devletlerin kabul etmesini istediği temel 8 sözleşmesi vardır. Bunlar 29, 87, 98, 100,111,138 ve 182 nolu sözleşmelerdir. ILO sözleşmeleri bir bütün olarak onaylanır ve Örgüt sözleşmelerin uygulanıp uygulanmadığını denetler. Türkiye ise 1932 yılında ILO'ya üye olmuş ve o günden itibaren çalışma mevzuatında ILO sözleşmelerine uygun olarak birçok değişiklik ve düzenleme yapmıştır.

2. 30 Sayılı Çalışma Süreleri ILO Sözleşmesi

Ticari işlerde ve ofis işlerinde uygulanacak olan 30 sayılı ILO Sözleşmesi madde 1, Sözleşmenin kapsamını belirtmiştir. Özel veya kamu işyeri olması fark etmeksizin Sözleşmenin kapsamına giren işler şunlardır:

- a. Posta, telgraf ve telefon servisi sunan servisler de dahil olmak üzere mesleki ve ticari işletmeler veya mesleki ve ticari kolları olan diğer işletmeler,

¹⁷¹ Süzek, İş Hukuku, s. 95.

- b. Kişilerin çoğunlukla ofis işlerinde istihdam edildiği işletmeler ve idari işler,
- c. Ticari ve endüstriyel işlerin beraber yürütüldüğü ama endüstri işi olarak kabul edilmeyen işler,

Sözleşme uyarınca taraf devletler, mesleki ve ticari işletmeler ile kişilerin çoğunlukla ofis işlerinde istihdam edildiği işletmeleri, endüstriyel işletmelerden ve tarım işlerinden ayıracak şekilde düzenlemeler yapmalıdır.

Sözleşme madde 1/2 Sözleşme kapsamına girmeyen işleri belirtmiştir;

- a. Hastalara, engellilere, muhtaçlara ve zihinsel olarak yardıma muhtaç olanlara yardım etmek amacıyla olan kuruluşlar,
- b. Otel, restoran, pansiyon, kafe ve diğer konaklama yerleri,
- c. Tiyatrolar ve halkın eğlence kullanımına açık yerler,

Belirtilen istisnai hükümlere tabi olan işletmeler eğer bu Sözleşmenin kapsamına giren bir işletmenin bir şube veya kolu ise Sözleşme hükümlerine tabi olurlar.

Sözleşme madde 1/3, taraf devletlerin bazı işlerde isterlerse 30 sayılı Sözleşmeyi uygulayabileceğini belirtmektedir. Özellikle sadece aile bireylerinin istihdam edildiği işlerde, kamu yönetimi ile bağlantılı olan işlerin görüldüğü ofislerde, yönetici pozisyonunda olan ve karar verme kapasitesi olan çalışanlar ve işyeri dışında iş görenler Sözleşmenin kapsamına dahil edilebilir.

Sözleşme çalışma saatlerini işçinin, işverenin emri altında olduğu zaman olarak nitelendirmektedir. İşçinin, işverenin emri altında olmadığı dinlenme süreleri ise çalışma sürelerinden sayılmamaktadır (madde 2). Kural olarak günlük çalışma süresi 8, haftalık çalışma süresi 48 saattir (madde 3). Çalışma süreleri günlük 10 saati geçmeyecek şekilde haftanın günlerine dağıtılabilir (madde 4).

Madde 5 ile tatiller, işyerinde gerçekleşen kazalar ve mücbir sebeplerin varlığı nedeniyle kaybedilen çalışma süresinin telafisi için fazla çalışma yapılabileceği belirtilmiştir. Günlük çalışma saati 10 saati geçemeyeceği gibi bu nedenlerle günlük telafi çalışması 1 saatten fazla olamaz. Yılda 30 günden fazla telafi çalışması yapılamayacaktır. Ayrıca telafi çalışması makul bir süre içerisinde yapılmalıdır.

Madde 3 ve 4'ün uygulanmasının mümkün olmayacağı istisnai durumlarda, taraf devletler çalışma saatlerini bir haftadan fazla olacak şekilde dağıtabilmesine izin

verebilir. Her halükârda haftalık çalışma süresi 48 saati günlük çalışma süresi 10 saati geçemez (madde 6). Ayrıca madde 7/1’de belirtilen durumlarda kalıcı, madde 7/2’de belirtilen durumlarda geçici olarak uygulanmak üzere çalışma sürelerine ilişkin istisnai hükümlerin getirilebileceği belirtilmiştir.

Madde 11/2-a, işverenin çalışma saatlerinin ne zaman başladığını ve bittiğini uygun bir şekilde işçilere bildirmesi gerektiğini hükme bağlamıştır. Bu madde uyarınca işveren bildirdiği çalışma bitiş saatlerinden sonra işçi ile iletişime geçmemelidir. Hukuka uygun olarak işçi ile iletişime geçilmiş ise de işçinin çalışma süreleri belirlenmelidir. İşçi iletişime izin vermiş olsa bile sağlık ve güvenliğine aykırı olacak şekilde çalışması talep edilmemelidir. Ayrıca işçinin kendinden kaynaklı nedenlerle çalışma süreleri üzerinde çalışmaya devam etmesi de işveren tarafından engellenmelidir.

Avrupa Birliği Çalışma Süreleri Direktifinde de bahsettiğimiz üzere ILO Çalışma Süreleri Sözleşmelerinde belirtilen çalışma saatleri sonrası işçi ile iletişime geçmek kural olarak ulaşılamama hakkının ihlali anlamına gelecektir.

3. Çalışma Sürelerine İlişkin Diğer ILO Sözleşmeleri

ILO, çalışma hayatında amaç edindiği hedefleri gerçekleştirmek için birçok sözleşme ve tavsiye kararı yayınlamıştır. Örgüt farklı nitelikteki çalışma ortamlarını göz önüne alarak farklı sözleşmeler düzenlemektedir. Örnek vermek gerekirse 1 sayılı ILO Çalışma Süreleri Sözleşmesi sanayi işlerinde uygulanırken; 30 sayılı ILO Çalışma Süreleri Sözleşmesi ticaret ve ofis işlerinde uygulanmaktadır.

1 sayılı Sözleşme madde 1, Sözleşmenin kapsamını belirtmektedir. Maden, taş ocakları, sanayi işleri, inşaat işleri, taşıma işleri gibi işler sözleşme kapsamındadır. Bu işler klasik çalışma başlığı altında bahsetmiş olduğumuz işler olup, söz konusu başlık altında bahsettiklerimiz çoğunlukla 30 sayılı Sözleşme kapsamındaki işçiler açısından da söylenebilir.

Madde 2 çalışma sürelerini kural olarak günlük sekiz haftalık kırk sekiz saat olarak belirlemiştir. Sözleşmenin ilerleyen maddelerinde çalışma sürelerine ilişkin bazı istisnai hükümler kendine yer bulmaktadır. Gördükleri iş gereğince bu işçilerin

uzaktan çalışması pek mümkün olmasa da işveren bu işçileri rahatsız etmemeli, ulaşılamama haklarına riayet etmelidir.

1 sayılı Sözleşme haricinde hafta tatiline ilişkin 14 sayılı Sözleşme, gece çalışmasına ilişkin 20 sayılı Sözleşme, kırk saatlik çalışmaya ilişkin 47 sayılı Sözleşme, çalışma sürelerinin azaltılmasına ilişkin 49 sayılı Sözleşme gibi konuya yönelik başkaca sözleşmeler de bulunmaktadır.

4. 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Sözleşmesi

Sözleşme kural olarak özel veya kamu fark etmeksizin ekonomik faaliyet gösteren tüm çalışma alanlarına uygulanır. Sözleşmeye taraf devletler işçi ve işveren sendikalarına danışarak ve uygun farklı korumaları sağlayarak bazı çalışma alanlarını Sözleşmenin kapsamına dahil etmeyebilir.

Sözleşmenin 3. maddesi ekonomik faaliyet kolları, işçi, işyeri ve sağlık terimlerini açıklamıştır. Bu tanımlardan özellikle sağlık terimi üzerinde durmak önemli olabilir. Sağlık terimi; “işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar”.

Taraf devletler, ulusal mevzuat ışığında işçi ve işveren sendikalarına da danışarak tutarlı ulusal iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini formüle etmeli, uygulamalı ve düzenli aralıklarla bu alandaki düzenlemeleri gözden geçirmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği politikası belirlenirken işin maddi unsurları olan işyeri, çalışma ortamı, alet, makine ve ekipmanlar, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler ile iş görme şekilleri göz önüne alınmalıdır.

İşin maddi unsurları ile işçi veya denetleyen kişi arasındaki ilişkiler ekipman, çalışma süresi, iş organizasyonu ve iş görme şekilleri ışığında işçinin fiziki ve mental kapasitesi de göz önüne alınarak ulusal politika belirlenir.

İşçinin fiziki ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla işveren sağlıklı bir iş ortamı oluşturmali ve işçinin çalışma süreleri sonrası teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesebilmesini sağlamalıdır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme

yükümlülüğü altında olması sebebiyle işçinin farkındalığının artırılmasını amaçlayan eğitimler vermek mecburiyetindedir.

Sözleşme madde 7 iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirli aralıklarla gözden geçirilmesi gerektiğini düzenlemektedir. Çalışma hayatındaki değişimlerin ortaya çıkardığı sorunlar nedeniyle ulusal politikalar tamamıyla ve belirli bir alana yoğunlaşarak gözden geçirilir. Özellikle teknolojinin hızlı değişiminin etkilediği çalışma alanlarına ilişkin taraf devletler dikkatli olmalı ve gerekli önlemleri almalıdır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin işçi üzerinde yarattığı olumsuz etkiler gözlemlenmeli ve ulaşılamama hakkının uygulanmasına dair politikalar geliştirilmelidir.

Sözleşmede işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı da düzenlenmiştir. İşçi ciddi ve yakın tehlike hâlinde iş görmekten kaçınabilir. 89/391/EEC sayılı Direktif başlığında belirttiğimiz üzere sözleşmede yer alan bu hüküm Direktifle paralellik göstermektedir. Söz konusu başlık altında yapılan açıklamalar ILO sözleşmesi için de söylenebilir.

Sözleşme madde 14 işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek yönünde yükümlülüklerini belirtmektedir. İşveren teknolojik cihazlara olan bağımlılık ve sürekli aktif olmanın insan sağlığına verdiği zararın engellenmesi için işçilerin farkındalıklarını artırmak yönünde adımlar atmalıdır. İşveren sağlıklı bir iş organizasyonu oluşturmalı ve işçilere, iş arkadaşlarını dinlenme süreleri içerisinde iş kaynaklı olarak rahatsız etmemesi gerektiğini anlatmalıdır. İşçilerin dinlenme süresi içerisinde herhangi bir talep olmadan iş görmesinin engellenmesi için işveren, dinlenme sürelerinin amacına uygun kullanılması yönünde farkındalığın artırılması eğitimleri vermelidir.

İşveren iş görmek için gerekli makine, ekipman, koruyucu elbise ve donanımı sağlamalıdır. Uzaktan çalışan bir işçi ile hukuka uygun olarak iletişime geçilmiş ve çalışma süresi dışında iş görülmesi istenilmişse işçinin uygun şartlarda çalışması için önlemler alınmalıdır. Bu işçilerin özellikle teknolojik cihazlarla çalışması nedeniyle teknolojik cihazlar ve ekranlı araçlarla çalışanlara ilişkin alınabilecek önlemler alınmalıdır. 90/270/EEC sayılı Avrupa Birliği direktifinde belirtilen önlemler işverenin alabileceği önlemlere örnek olarak gösterilebilir. İş sağlığı ve güvenliğinin yerine getirebilmesi için işçilerin de alınan önlemlere uyması, işverenle beraber hareket etmesi bir zorunluluktur.

Ayrıca sözleşmeye ilişkin daha sonra hazırlanan P155 sayılı protokol ile iş kazası, meslek hastalığı, tehlike hâli kavramları açıklanmıştır. Protokol ile iş kazası, meslek hastalıklarının kayıt altına alınması ve bildirim yapılması, istatistiklerin tutulması konularına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Ülkemizin de taraf olması sebebiyle 155 sayılı Sözleşme ulusal mevzuatımızda yer almaktadır.

II. YABANCI ÜLKELERDE ULAŞILAMAMA HAKKI

A. Fransa

1. Ulaşılama Hakkının Tarihsel Gelişimi

Ulaşılama hakkının, pozitif hukuk kuralı ile düzenlendiği ilk ülke olarak Fransa göze çarpmaktadır¹⁷². Fransız Meclisi düzenlemeyi Ağustos 2016'da kabul etmiş ve düzenleme 2017 yılında yürürlüğe konulmuştur¹⁷³. Esasen Fransız Yüksek Mahkemesinin 2001¹⁷⁴ ve 2004¹⁷⁵ yıllarında verdiği kararlar, düzenlemeye giden yolu açmıştır denilebilir.

Yüksek Mahkeme 2001 yılında işçilerin eve iş taşıma ve evde işe devam etme zorunluluğunun olmadığına hükmetmiştir. Mahkeme tarafından 2004 yılında iş saatleri dışında işçiye telefon veya sair yollarla ulaşılama hâlinde işçinin kusurlu davranmış olmayacağına hükmetmiştir¹⁷⁶. Yüksek Mahkemenin söz konusu kararları Fransız Hukukunda yol gösterici olmuş ve 2017 yılında Fransız Çalışma Bakanının adıyla anılan ulaşılama hakkına ilişkin hükümleri de içeren “El Khomri Kanunu” madde 55 ile Fransız İş Kanunu L 2242-17 düzenlenmiştir. Kanunun hazırlanmasına giden yolda Fransız Çalışma Bakanı, Fransız İş Kanunu’nun günümüz şartlarına uyum sağlaması amacıyla birçok çalışma ve rapordan yararlanmış ve birçok girişimde bulunmuştur¹⁷⁷. Raporlar arasında en önemlisi olan Bruno Mettling tarafından

¹⁷² Chiuffo, s. 3; Baycık, Doğan, Dulay, Yangın, Yay, s. 1706; Timellini, s. 121.

¹⁷³ Secunda, Employee, s. 27; Chiuffo, s. 5; Pansu, s. 100.

¹⁷⁴ Cour de Cassation, Chambre sociale, 2 octobre 2001, 99-42.727.

¹⁷⁵ Cour de Cassation, Chambre sociale, 17 février 2004, 01-45.889.

¹⁷⁶ Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 8.

¹⁷⁷ Avagora, s. 114.

düzenlenen rapordur. Rapor iş hayatında köklü değişiklikler önermektedir. Raporun en önemli tezlerinden biri kuşkusuz iş-yaşam dengesinin sağlanmasıdır. Bu düzlemde raporda ulaşılamama hakkına da yer verilmiştir.

Ayrıca iş kaynaklı stres ve tükenmişlik nedeniyle işçiler arasında görülen intihar vakaları da medyanın ilgisini çekmiş ve kamuoyunda düzenleme yapılması konusunda baskı oluşmuştur¹⁷⁸. Dolayısıyla Fransız Yüksek Mahkemesinin içtihatları ve işçi intiharları ile bir düzenleme yapılması gerektiği fikri doğmuştur.

Allianz France şirketi gibi bazı şirketler de ulaşılamama hakkını destekler nitelikte iç düzenlemeleri ile mesai saati sonrası işçilere mail gönderilmesini yasaklamıştır¹⁷⁹. Fransa merkezli havacılık, savunma, ulaşım ve güvenlik şirketi olan Thales Group (2014)¹⁸⁰, yine Fransa merkezli GSM şirketi Orange Group (2016)¹⁸¹ hâlihazırda işçilerine ulaşılamama hakkını tanımışlardır.

Orange Group, ulaşılamama hakkı hususunda toplu iş sözleşmesi akdetme yoluna giden ilk Fransız şirket olma özelliği taşımaktadır¹⁸². Yapılan toplu iş sözleşmesi uyarınca ulaşılamama hakkı temel bir hak olarak nitelendirilmiştir. Bu toplu iş sözleşmesi Fransız kanunlaştırma çalışmasının da esin kaynaklarından biri olmuştur.

Örnekleri daha da geri tarihe taşımak mümkündür. 2009 ve 2013 yıllarında Canon ve Sodexo şirketleri işçilerin tükenmişlik ve akıllı cihazlara bağımlılık nedeniyle sorunlarla karşılaşmaması için iç düzenleme yoluna gitmiştir¹⁸³. Yine bazı işçi sendikaları 2014 yılında ulaşılamama hakkının düzenlenmesi için çalışmalar yürütmüştür¹⁸⁴. Sendikaların tutumu olumlu sonuç vermiş ve Fransız kanun taslağında bazı değişiklikler yapılarak çalışanlar lehine genişletilmesi söz konusu olmuştur. Görüldüğü üzere El Khomri Kanunu öncesi bile Fransız çalışma hayatında ulaşılamama hakkı ile ilgili düzenlemelere ve çalışmalara rastlamak mümkündür

¹⁷⁸ Eurofound, 2020b, s. 38.

¹⁷⁹ Wanigasinghe, s. 764; Lagutina, s. 65.

¹⁸⁰ Chiuffo, s. 3.

¹⁸¹ Chiuffo, s. 3.

¹⁸² Eurofound, 2020b, s. 38.

¹⁸³ Avogaro, s. 113; Doğan, Ulaşılamama Hakkı, s. 122.

¹⁸⁴ Avogaro, s. 117.

2. Kanuni Düzenleme

Yapılan resmî açıklamalardan ve gerekçelerden anlaşıldığı üzere kanuni düzenleme ile toplu iş sözleşmelerine daha fazla işlevsellik kazandırılmak niyeti söz konusudur. Teknolojik cihazlarla çalışma nedeniyle işveren tarafından işçi üzerinde baskı kurulmasının önüne toplu iş sözleşmeleri ile geçilmeye çalışılmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri ile dinlenme hakkının etkili bir şekilde korunması ve kullanılmasının kanuni düzenlenmenin amaçlarından biri olduğundan bahsedilmektedir. Teknolojik cihazların kullanımına ilişkin uygulamaların iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından değerlendirmeye tabi tutulması da amaçlanmaktadır. Uzaktan çalışma şekillerinin çalışma hayatının paydaşları tarafından tekrar değerlendirilmesi ve güçlendirilmesi ile iş yaşam dengesinin sağlanması kanuni düzenlemenin amaçlarından bazılarını oluşturduğu dile getirilmiştir¹⁸⁵.

Söz konusu kanuni düzenleme elli veya daha fazla çalışanı olan kamu işyeri harici işyerlerinde uygulanmaktadır¹⁸⁶. Elli veya daha fazla çalışanı olan işyerleri haricinde, Fransız Hukukunda özel bir çalışma şekli olan ve yıllık çalışma sürelerinin, saat üzerinden değil gün üzerinden hesaplandığı, *forfait en jours* kapsamında çalışanların da ulaşılama hakkına ilişkin hükümlerden yararlanabileceği Fransız İş Kanunu madde L3121-64 ve L3121-65 ile düzenlenmiştir¹⁸⁷. Düzenleme iletişim teknolojilerini kullanan işçilerin kapsam altına alınması üzerine yoğunlaşmıştır. Fransa'da çalışanların %60 kadar kısmı iletişim teknolojilerini kullanarak iş görmektedir¹⁸⁸. Ulaşılama hakkının nasıl uygulanacağı paydaşlara bırakılmış ve bu yöntemin daha uygun olacağı düşünülmüştür. Fransa'da ulaşılama hakkının uygulanmasında genel olarak esnek yaklaşım tercih edilmektedir¹⁸⁹.

Kanun gereği iş yaşam dengesi, dinlenme süresi, özel yaşam, kadın erkek arası eşitlik gibi işçi haklarının korunması ve göz önüne alınması şartıyla tarafların ulaşılama hakkı için her yıl tekrar edecek şekilde görüşmesi gerekir¹⁹⁰. Fransız İş Kanunu madde L2242-17, ulaşılama hakkını hemen yukarıda belirttiğimiz çalışma

¹⁸⁵ Eurofound, 2020b, s. 42.

¹⁸⁶ Madde L2247-17/8; Pansu, s. 100; Von Bergen ve Bressler, s. 57.

¹⁸⁷ Timelli, s. 123.

¹⁸⁸ Wanigasinghe, s. 764.

¹⁸⁹ Eurofound, 2020b, s. 47.

¹⁹⁰ Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 8; Chiuffo, s. 5; Pansu, s. 101.

koşullarına ulaşmak için göz önüne alınması gereken bir husus olarak düzenlenmektedir. Madde L2242-17/7 ile yıllık müzakerelerde, ulaşılama hakkına ilişkin yer verilmesi gereken hususlar da belirtilmiştir. Madde L2242-17/7 şunları düzenlemiştir; “İşçinin ulaşılama hakkının tam olarak uygulanması ve dijital araçların kullanımını düzenleyen mekanizmaların şirket tarafından kurulması, işçinin dinlenme sürelerine ve özel yaşamına saygı duyulması için gereken prosedürlerdir. Anlaşma sağlanamadığı zaman, işveren işyerinde kurulu olan Sosyal ve Ekonomik Komiteye danıştıktan sonra bir tüzük hazırlar. Bu tüzük, ulaşılama hakkının uygulanması için bu düzenlemeleri tanımlar ve ayrıca çalışanlar, yönetim ve yönetim personeli için eğitim önlemleri ve dijital araçların makul kullanımı konusunda farkındalık artırmayı sağlar”.

Kanun uyarınca taraflar arasında anlaşmaya varmak gibi bir zorunluluk yoktur. Bir anlaşma ve mutabakat olmaması durumunda, işveren iyiniyetli bir yaklaşımla dinlenme sürelerini ve işçinin ailesi ile özel hayatına ilişkin durumlarını göz önüne alarak işyeri yönetmeliği veya farklı bir düzenleyici işlemle düzenleme yapabilir¹⁹¹. Söz konusu düzenlemenin işçilerin nasıl ve ne şekilde ulaşılama hakkını kullanabileceklerini içermesi gerekir¹⁹². Fakat düzenlemeyi hayata geçirebilmek için işveren öncelikle işyeri kurulu, işçi temsilcileri veya işçi sendikasıdan tavsiye kararı almalıdır¹⁹³.

El Khomri Kanunu ile ulaşılama hakkına katı sınırlar çizilmekten uzak durulmaya çalışılmıştır. Söz konusu hukuki düzenleme çalışma saatleri sonrası işçi ile iletişime geçilmesi açısından herhangi bir katı sınır belirlememiştir. İşçi ve işverenler arasında anlaşma zemini oluşturarak esneklik korunmaya çalışılmıştır. Örnek vermek gerekirse, acil durumlarda irtibat sağlanması gereken işçilerin varlığı durumunda işveren ve işçiler bu doğrultuda ulaşılama hakkının kullanılma şekli konusunda farklı düzenlemeler yapabilir.

Fransız Yüksek Mahkemesi, Kanunun kabulü sonrası ulaşılama hakkı ile ilgili ilk kararlarından biri olan 12 Temmuz 2018 tarihli kararında¹⁹⁴, işçinin çalışma saatlerinden sonra her zaman ulaşılabilir olmasının beklenmesini haklı bulmamış,

¹⁹¹ Avogaro, s. 116.

¹⁹² Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 8.

¹⁹³ Secunda, Employee, s. 28; Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 8; Chiuffo, s. 5.

¹⁹⁴ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 juillet 2018, 17-13.029.

işverenin tazminat ödemesine karar kılmıştır. Ayrıca Yüksek Mahkeme işçiye normal çalışma saatleri sonrasında ulaşılması ve iş yaptırılması durumunda, işçiye ücret ödenmesi gerektiğini de belirtmiştir¹⁹⁵.

3. Eleştiriler ve Öneriler

Düzenlemenin eksiklik olarak belirtilebilecek yanı, işverenlerin bu düzenlemeye aykırı hareket etmesi ihtimaline karşılık Fransız otoritelerinin işvereni idari olarak nasıl ve ne şekilde denetime tâbi tutacağını açık olmamasıdır¹⁹⁶. Yargı yolları her zaman açık olsa da daha işlevsel ve sürekli denetim için idari bir organın olması faydalı olabilirdi. Fransız tipi yaklaşım, ulaşılama hakkının genel olarak herkesi kapsayacak tek bir kanunla düzenlenmesi, sektörel ve çalışma düzeni özelliklerini göz önüne almaması nedenleriyle eleştirilmiştir¹⁹⁷. Bu tip yaklaşımın dijitalleşmenin olumlu yanlarını engelleyebileceği eleştirileri yapılmaktadır. İletişim teknolojilerini kullanarak çalışan işçilerin hareket özgürlüklerini ve esnekliklerini kısıtlayacak düzenlemeler, teknolojinin sağladığı avantajların kullanılamamasına neden olabilir¹⁹⁸. Özellikle yukarıda bahsedildiği gibi ulaşılama hakkının uygulanmasında katı yaklaşımın tercih edilmesinde çalışma hayatının olumsuz etkilenmesi mümkündür. Kanuni düzenlemeyi incelediğimizde ise ulaşılama hakkının uygulanmasının tarafların yapacağı anlaşmaya bırakılması farklı durumlar için farklı anlaşmaların söz konusu olması anlamına gelebilir.

Kanuni düzenleme esasen sadece taraflar arasında görüşme yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Tarafların bu görüşmeler sonucu anlaşmış olması şart değildir¹⁹⁹. Anlaşamama durumunda işveren için herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. İşveren anlaşmak zorunda değil, sadece görüşme yapma zorunluluğu altındadır. İşveren ve işçiler arasında anlaşma olmadığı durumda işveren, ulaşılama hakkına ilişkin bir iç düzenleme getirmezse işverene karşı uygulanacak bir yaptırım düzenlemede öngörülmemiştir²⁰⁰. Kanuni düzenleme, işverenin ulaşılama hakkına ilişkin bir

¹⁹⁵ Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 9; Wanigasinghe, s. 765.

¹⁹⁶ Secunda, Employee, s. 28; Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 9; Lagutina, s. 65; Pansu, s. 101.

¹⁹⁷ Pansu, s. 102.

¹⁹⁸ Katsabian, s. 396.

¹⁹⁹ Hesselberth, s. 2007; Timelli, s. 122; Von Bergen ve Bressler, s. 57.

²⁰⁰ Wanigasinghe, s. 765.

işyeri düzenlemesi getirmesini zorunlu kılacak yasal bir zorlayıcı güçten yoksundur. İşçilerin şikayetlerini iletebilecekleri bir mercii de söz konusu değildir²⁰¹. Fransız düzenlemesinin denetim ve yaptırım mekanizması tam oluşturulamadığı için etkisiz kaldığı eleştirileri yöneltilebilir²⁰². Uygulamada görüldüğü üzere birçok toplu iş sözleşmesinde ulaşılama hakkına ilişkin hükümler birbirini tekrarlar niteliktedir²⁰³.

Fransız işçi sendikaları, kanuni düzenlemenin geliştirilmesi için birçok öneride bulunmuş ve çalışma yapmıştır. Bu önerilerden biri de Almanya'da olduğu üzere çalışma saatleri sonrası çalışanlara gelen maailleri otomatik olarak silecek veya iletmeyecek sistemlerin kurulmasıdır²⁰⁴. Böylelikle çalışanlar iş kaynaklı stres ile baş edebileceklerdir.

Ulaşılama hakkına diğer yönden baktığımızda, özellikle küçük ve orta ölçekli işverenlerin bazı şüphelerinin olduğu görülmektedir. İşverenlerin şikayetlerinin ana nedeni ekonomik nedenlerdir. Bu düzenlemenin mahkemelerde görülen uyuşmazlıkları artıracak ve ekonomik gelişimi olumsuz etkileyeceği savunulmaktadır²⁰⁵.

Fransa bu konu açısından öncü nitelikte olması sebebi ile ulaşılama hakkına yönelik düzenleme getiren başka ülkeler de Fransız düzenlemesini örnek almış ve benzeri düzenlemeler getirmiştir²⁰⁶. Örnek vermek gerekirse, ulaşılama hakkının işçilere tanındığı İtalya ve İspanya da Fransa'daki düzenleme gibi hakkın kullanımı işverenler ve işçiler arasında yapılacak bir anlaşmaya bırakılmıştır. Dolayısıyla bu ülke düzenlemeleri de Fransa düzenlemesi gibi denetim ve yaptırım konusunda eksik kalmışlardır²⁰⁷.

²⁰¹ Secunda, Employee, s. 28.

²⁰² Mattern, s. 124.

²⁰³ Tammy, s. 16.

²⁰⁴ Avogaro s. 118.

²⁰⁵ Avogaro, s. 118.

²⁰⁶ Wanigasinghe, s. 767.

²⁰⁷ Wanigasinghe, s. 766.

B. İtalya

1. Ulaşılama Hakkının Tarihsel Gelişimi

Fransa'nın örnek olması sonrası İtalya da mevzuatında değişiklik yapma yoluna giden ülkelerdendir. İtalya 2017 yılında ulaşılama hakkına yönelik düzenlemeye iç hukukunda yer vermiştir²⁰⁸. Bazı İtalyan işverenlerin herhangi bir düzenleme veya kısıtlama olmadan işçileri uzaktan çalıştırma yoluna gittiği kanun koyucu tarafından bilinmekteydi. Bu sebeple İtalyan kanun koyucu uzaktan çalışmanın düzenlenmesi ihtiyacının farkındaydı. İşverenlerin kontrol altına alınması, uzaktan çalışmanın daha erişilebilir olması ve işçilerin iş yaşam dengesinin sağlanması amaçlarıyla düzenleme yapma yoluna gidilmiştir. Ayrıca katı olarak belirlenmiş çalışma süreleri ve işyeri tanımının verimi ve esnekliği artıracak şekilde düzenlenmesi amaçlanmıştır²⁰⁹.

Hatırlanacağı üzere Fransa'da, ulaşılama hakkına yönelik uygulamalara yasal düzenlemeden önce de rastlanılmaktaydı. Bazı şirketler, kanun çalışması öncesi ulaşılama hakkını işçilerine tanımıştı. İtalya için ise aynısını söylemek pek mümkün değildir. İtalya'da, kanun çalışması öncesi bir yeniliğe ve çalışmaya pek rastlanılmamıştır²¹⁰.

İtalya, “Lavoro Agile” kanuni düzenlemesi ile ulaşılama hakkını düzenlenmiştir. “Lavoro Agile”, Türkçe’ye verimli çalışma veya akıllı çalışma düzeni olarak çevrilebilir. Kanuni düzenleme, çalışma düzeni ile bağlantılı olarak ulaşılama hakkını düzenlemiştir.

2. Kanuni Düzenleme

81/2017 sayılı Kanun ile ulaşılama hakkı İtalya’da yürürlüğe girmiştir²¹¹. Söz konusu Kanun ile amaçlanan günümüz çalışma hayatı dinamiklerine uyum sağlamak, rekabeti artırmak ve iş-yaşam dengesini sağlamaktır. 81/2017 sayılı Kanun

²⁰⁸ Chiuffo, s. 6; Dagnino, Italian Regulation, s. 5.

²⁰⁹ Del Contrasto Stefano, **Remote Working: Agile Working in the Small And Medium Enterprises – a Qualitative Study** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Università degli studi di Modena e Reggio Emilia Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, İtalya, 2021, s. 7.

²¹⁰ Chiuffo, s. 6.

²¹¹ Dagnino Italian Regulation, s. 5.

esasen ulaşılamama hakkını akıllı çalışma düzeni içerisinde öngörmektedir. Düzenlemede açıkça ulaşılamama hakkı tanımlanmamış olsa da işçinin teknolojik cihazlardan bağlantıyı kesmesi için işverenin gerekli önlemleri alması gerektiği açıkça belirtilmiştir (madde 19/1)²¹².

Kanun, çalışma hayatında zamandan ve mekândan esneklik ile teknolojik cihazların kullanımı üzerinde yoğunlaşmıştır²¹³. Bu doğrultuda Kanun, verimin ve işçilerin korunması amacıyla ulaşılamama hakkına da yer vermiştir.

Kanun uyarınca iş artık tamamen veya kısmen işyeri dışına taşınabilir. İşçi, iş akdine uygun olarak iş görme edimini yerine getirdiği sürece işi her yerde yapabilir. İş görme edimi klasik anlamda alışık olduğumuz çalışma sürelerine bağlı olmadan yerine getirilebilmektedir. Böylelikle işçilerin çalışma sürelerini ve çalışma alanlarını kendilerine göre ayarlaması mümkündür. Lavoro Agile ile işçilerin esneklik ve özgürlük kazanması amaçlanmıştır. İşçilerin kazandığı esneklik ve özgürlük ise verimin artırılması amacıyla hizmet etmektedir.

Kanun madde 18 uyarınca Lavoro Agile, hizmet ilişkisinin hayata geçirilmesinin özel bir görünümü olup iş görme ediminin nasıl icra edileceğine dair bir düzenlemedir. Yani Lavoro Agile ayrı bir iş sözleşmesi türü değildir²¹⁴. Lavoro Agile, belirsiz süreli veya belirli süreli, tam zamanlı veya yarı zamanlı, çıraklık ilişkisinde veya çağrı üzerine çalışma şekillerinde hatta özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan özel iş ilişkisinde bile söz konusu olabilir²¹⁵.

Bu çalışma düzeninde, klasik çalışma düzeninde var olan 9-5 gibi belirli saat aralığında çalışma mantığı veya iş görme ediminin işyerinde gerçekleştirilmesine dair zorunluluk görülmez. Taraflar işçinin, işyeri dışında nasıl çalışacağını, ne şekilde ve hangi sürelerle teknolojik cihazları kullanacağını (maillere cevap verme, aramalara geri dönme yükümlülüğü) ve işverenin yönetim hakkının sınırlarını yazılı olarak kararlaştırmak zorundadır²¹⁶. Kanunda hangi zaman aralığında işçinin ulaşılamaz olabileceği ve işverenin taleplerine yanıt vermek zorunda olmayacağı gibi net bir zaman aralığı belirtilmemektedir. Taraflar bu konuda kendi iradeleri ile

²¹² Eurofound, 2020b, s. 43.

²¹³ Dagnino, Working Time, s. 63.

²¹⁴ Del Contrasto, s.8; Dagnino, Working Time, s. 64.

²¹⁵ Dagnino, Working Time, s. 64.

²¹⁶ Chiufo, s. 7.

anlaşmalıdır²¹⁷. Akıllı çalışma düzeninde, işçilerin dinlenme süresinin kararlaştırılması ve bunun yanı sıra ulaşılama hakkının kullanılması için gerekli düzenlemelerin öngörülmesi gereklidir. Akıllı çalışma düzeninde çalışmak için tarafların yazılı olarak sözleşme akdetmesi ve ulaşılama hakkı ile ilgili anlaşması şarttır²¹⁸.

İşyeri dışında işin nasıl görüleceği, işverenin yönetim hakkını nasıl kullanacağı ve işçinin hangi araç ve aletlerle iş görme edimini gerçekleştireceği yazılı olarak kararlaştırılmak zorundadır. Çalışmanın hangi mekanlarda yapılacağı ve çalışma sürelerinin tamamen veya kısmen işçi tarafından özgür olarak belirlenip belirlenemeyeceği de kararlaştırılması gereken diğer önemli hususlardır.

Akıllı çalışmanın amacına ulaşması ve verimli bir çalışma hayatının söz konusu olması için işçinin dinlenme hakkı ve ulaşılama hakkı taraflarca gözetilmek zorundadır. Ulaşılama hakkının daha etkili olması amacıyla işveren teknolojik cihazlardan bağlantıyı kesmek için gerekli önlemleri almak yükümlülüğü altındadır.

Kanuni düzenleme uyarınca çalışma süreleri bir hafta içerisinde çalışılacak gün sayısı veya bir ay içerisinde çalışılacak hafta sayısı gibi zaman aralıklarıyla özgürce belirlenebilir. Hatta çalışma süreleri bir işin tamamlanması gibi somut sonuçlara bağlanabilir. İşçi, net bir çalışma saati aralığına sahip olmasa da madde 19 uyarınca günlük ve haftalık çalışma üst sınırlarını aşmayacak şekilde çalışabilir. Taraflar çalışma sürelerini düzenlemekte özgür olsalar da azami çalışma sürelerini aşacak şekilde anlaşamazlar²¹⁹. Madde 18 ve madde 19'un beraber incelenmesinde ise bazı çelişkilerin olduğu görülebilir. Madde 18'de iş ilişkisinin klasik çalışma süreleri mantığına bağlı olmadığı söylenmektedir. Madde 19'da işçinin azami sürelerin üzerinde çalışamayacağı belirtilmektedir. Özellikle çalışma süresinin bir işin tamamlanması gibi somut bir sonuca bağlanması örneğini göz önüne aldığımızda söz konusu maddelerin kanun yapma tekniği ve iş sözleşmesinin doğası ile de uyumlu olmadığı bazı yazarlarca ileri sürülmüştür²²⁰.

İtalyan hukukunda uygulanan Avrupa Birliği 2003/88/EC sayılı Direktif madde 17 çalışma sürelerine dair istisnai bir hüküm getirmiştir. Bu hükme göre çalışma

²¹⁷ Avogaro, s. 121.

²¹⁸ Dias, João Moreira, Smart Working. Dialogues between Portugal and Italy, **Labour & Law Issues**, Cilt:3, Sayı:2, 2017, s. 44.

²¹⁹ Dagnino, Working Time, s. 67.

²²⁰ Dagnino, Italian Regulation, s. 7.

süreleri belirlenmemiş veya öncesinde kararlaştırılmamışsa ya da çalışma süreleri işçinin kendisi tarafından belirleniyorsa, üye devletlerin çalışma sürelerine ilişkin istisnai düzenlemeler yapabileceği belirtilmektedir. İtalyan hukukunda kendine yer bulan bir görüşe göre söz konusu hüküm Lavoro Agile açısından uygulama alanı bulamayacaktır. Çünkü madde 19 çalışma sürelerinin açıkça günlük ve haftalık çalışma üst sınırlarını aşamayacağını belirtmektedir²²¹.

Eşit davranma ilkesi, Lavoro Agile uyarınca uzaktan çalışan işçiler açısından da düzenlenmiştir. Kanun madde 20 gereği uzaktan çalışan işçilerin ücretleri işyerinde çalışan emsal işçiden daha az olamaz ve bu işçilere haklı bir neden olmadan farklı davranılamaz²²².

Kanun madde 21 işverenin yönetim hakkı dahilinde işçiye verilebilecek disiplin cezalarını düzenlemektedir. Bu madde gereği işyeri dışında iş görme ediminin yerine getirilmesinde hangi hâl veya eylemlerin disiplin cezasını gerektirdiği açıkça tanımlanmalı ve işçi bilgilendirilmelidir²²³.

Bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla tarafların uyum içinde alınacak önlemleri tartışması beklenmektedir. İşveren, uzaktan çalışan işçi için iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma borcu altındadır. İşveren yılda en az bir kez yazılı olarak işçiyi, işyeri dışında çalışmanın ortaya çıkardığı genel ve özel riskler konusunda bilgilendirmelidir²²⁴.

İtalya’da, ulaşılama hakkına yönelik iç düzenleme getiren ilk kurum Insubria Üniversitesidir. Üniversite kanuni düzenlemeden farklı olarak ulaşılama hakkına tanımlama getirmiştir. Bu tanım şöyledir; “Ulaşılama hakkı iş saatleri dışında, iş ile alakalı aramalara, maillere, mesajlara geri dönmeme/cevap vermeme ve iş için arama yapma, mesaj gönderme, mail atma zorunluluğu altında olmamaktır”²²⁵.

3. Eleştiriler ve Öneriler

Bu düzenlemeye de Fransız düzenlemesinde olduğu gibi benzer eleştiriler yöneltmiştir. İşçilerin dinlenme sürelerinin korunması için koruyucu hükümlere yer

²²¹ Bu görüş ve diğer görüşlerin açıklaması için bakınız: Dagnino, Working Time, s. 67 vd.

²²² Del Contrasto, s. 9.

²²³ Dias, s. 44.

²²⁴ Del Contrasto, s. 10.

²²⁵ Chiuffo, s. 8.

verilmemiştir. Kanuni düzenlemenin ilk hâli sadece akıllı çalışma düzeninde çalışanları kapsamı nedeniyle eleştirilmekteydi²²⁶. Covid nedeniyle kanun kapsamı genişletilmiştir²²⁷.

Ülkedeki sendikalar yeni düzenlemenin İş Kanunu'nun teknolojik devrime uyum sağlaması açısından önemli olduğunu belirtmiştir. Bazı sendikalar ayrıca sendikalara daha fazla yetki verilmesini böylece ulaşılama hakkının daha iyi korunabileceğini söylemektedirler²²⁸. Olaya işveren cephesinden baktığımızda ise işverenler, bu kanuni düzenlemeye uyum sağlanması için vergi teşvik taleplerinde bulunmaktadırlar²²⁹.

C. Almanya

1. Genel Durum

Fransa ve İtalya'dan farklı olarak, Almanya'da ulaşılama hakkına yönelik düzenlemeler, ilk olarak yasama organı tarafından düzenlenen bir norm ile değil, Volkswagen (2011) ve BMW (2014) gibi özel şirketler tarafından şirket içi (self regulation) düzenlemeler ile diğer ülkelere nazaran daha önceki tarihlerde sağlanmıştır²³⁰. Almanya'da ulaşılama hakkı daha çok piyasadaki aktörler tarafından düzenlenen kurallar ile sağlanmaya çalışılmaktadır²³¹. Almanya, sendikaların ulaşılama hakkına yönelik kendilerine has düzenlemeleri ileri sürdüğü tek ülke olarak göze çarpmaktadır. Fransa'da olduğu gibi bir kanunlaştırma çabasına Almanya'da rastlanılmasa da ulaşılama hakkına yönelik tartışmaların ve fikir alışverişinin en çok Almanya'da yapıldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Özellikle işyeri kaynaklı stres nedeniyle iş gücünde yaşanan kayıplar sendikaların dikkatini çekmiş ve böylelikle tartışma zemini oluşmaya başlamıştır²³².

²²⁶ Avogaro, s. 121; Eurofound, 2021a, s. 18.

²²⁷ European Agency for Safety and Health at Work, Telework, s. 19; Eurofound, 2021a, s. 41.

²²⁸ Avogaro, s. 121.

²²⁹ Avogaro, s. 122.

²³⁰ Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 7; Lagutina, s. 65; Wanigasinghe, s. 767; Hesselberth, s. 1995; Chiuffo, s. 15.

²³¹ Secunda, Employee, s. 5; Baycık, Doğan, Dulay, Yangın, Yay, s. 1707.

²³² Eurofound, 2020b, s. 30.

Almanya’da şirket içi düzenlemeler ve toplu iş sözleşmeleri ile ulaşılamama hakkının daha etkili olarak düzenlenebileceği düşüncesi hakimdir²³³. Şirketlerin aldığı önlemler sonucu çalışanlara çalışma saatleri sonrası gönderilen mailler sonraki çalışma saatine kadar beklemeye alınmakta ya da tamamen silinmektedir²³⁴. Fransa ve Almanya’da ortak olan ise bu ülkelerin ulaşılamama hakkını, insan hakları çerçevesinde değerlendirmesidir²³⁵. Bu düzenlemelerin yanı sıra 2013 yılında Alman Çalışma Bakanlığı, kendi çalışanlarına üstleri tarafından çalışma saatleri dışında mail atılmasını çalışanların sağlığını korumak amacıyla yasaklamıştır. Yöneticiler ancak ertelenmesi mümkün olmayan, iletişime geçilmesi zorunlu olan acil durumlarda, çalışanlarla iletişime geçebilecektir²³⁶.

2014 yılında Alman Çalışma Bakanlığı stresi engelleme yasasının hazırlanması yönünde çalışmalar yapmıştır. İşverenlere, işçilerin sağlık sorunlarını ve işte yaşadıkları stresi engellemek için çalışma saatleri sonrası iletişime geçilmemesi gerektiği belirtilmiştir.

2. Alman Yaklaşımı

Almanya’da konuya yaklaşım genel bir yasal düzenlemenin hazırlanmasından daha çok her sektörün, işyerinin özelliklerine göre özel düzenlemeler getirmesi yönündedir²³⁷. Ulaşılamama hakkına yönelik çalışmalar dünya genelinde yeni tarihli olsa da, bu yöndeki çalışmalar diğer ülkelerin aksine Almanya’da daha erken başlamıştır²³⁸. Henüz 2011 yılında dahi Volkswagen şirketi tarafından hazırlanan düzenlemeye rastlanılmaktaydı. Volkswagen şirketi 2011 yılında işçi temsilcileri ile yaptığı görüşmeler sonucu akıllı telefonların kullanımına dair şirket içi düzenlemeyi hayata geçirmiştir. Akıllı cihazların sağladığı iletişim kolaylığının yanı sıra akıllı cihazlar nedeniyle sürekli bağlantıda kalınmasının neden olduğu stres ve çalışma saatlerinin uzaması gibi olumsuz sonuçların engellenmesi amaçlanmıştır. Şirket içi düzenlemelerle işçilere email gönderilmesi, sms atılması veya görüntülü arama

²³³ Eurofound, 2021a, s. 17.

²³⁴ Hesselberth, s. 1995.

²³⁵ Secunda, Employee, s. 5.

²³⁶ Chiuffo, s. 15.

²³⁷ Wanigasinghe, s. 767.

²³⁸ Eurofound, 2021a, s. 23.

yapılması 18.15-07.00 arası engellenmektedir. Yöneticiler ve kıdemli teknik elemanlar ise bu düzenlemenin kapsamında değildirler²³⁹. Söz konusu düzenleme uyarınca bazı projeler özelinde, işyeri konseyinde anlaşılması şartıyla istisnalar getirilebilir ve işçiye çalışma saatleri dışında ulaşılabilir. Özellikle uluslararası etkileşimli olan projelerde saat farkının doğuracağı sorunları engellemek için böyle bir yola gidilebilir. Görüldüğü gibi çalışma hayatının geleceği, çalışma hayatının geçirmekte olduğu değişim ve iletişim araçlarının artan kullanımı nedeniyle sürekli bağlantıda kalınmasının doğurduğu riskler Almanya’da tartışılmaya, konuşulmaya erken tarihlerde başlanmıştır.

Dönemin Alman şansölyesi Angela Merkel doğrudan tüm sektörleri kapsayacak şekilde bir kanun çıkarılmasına karşı olduğunu belirtmiş, işverenlerin sektörel bazda düzenleme yapması gerektiğinin altını çizmiştir²⁴⁰.

Alman yaklaşımına benzer şekilde, Avrupa’da bazı sektörlerde, sektör paydaşları tarafından düzenleme yapılması yoluna gidilmiştir²⁴¹. Sıkı kanuni düzenlemeler ile ulaşılama hakkını tanımak yerine sektörel bazda düzenlemeler daha amaca uygun olabilir. Birçok farklı çalışma ortamına tek bir kanun uygulanması çalışma hayatında olumsuz sonuçlar doğurabilir²⁴². Yine de işverenlerin büyük çoğunluğu emredici hükümlerin eksikliğinde ulaşılama hakkını tanımaya yanaşmamaktadır. Ulaşılama hakkına ilişkin herhangi bir düzenleme olsa bile işverenlerin kötüniyetle hareket etmesi veya ulaşılama hakkının sadece “tanınması” ama kullandırılmaması mümkün olabilir. Bu sebeple kanunlaştırma çalışması olacaksa da, bunun esnek sınırlara sahip kanun şeklinde olması gerekir. Akla gelen bir başka çözüm ise devlet veya işçi sendikaları gibi diğer güç gruplarının işverenlere yaptığı baskı ve arayışlar sonucu ulaşılama hakkı sağlanabilir. Bunun yanı sıra işverenlere sağlanacak çeşitli teşvikler de ulaşılama hakkının sağlanması açısından önem arz edebilir.

²³⁹ Eurofound, 2020b, s. 30.

²⁴⁰ Von Bergen, Bressler, Proctor, s. 11.

²⁴¹ European Trade Union, Business Europe, SmeUnited, Ceep (2020), European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation (Final 22_06_20_Agreement on Digitalisation 2020.pdf (etuc.org) (E.T. 19.10.2021).

²⁴² Von Bergen, Bressler, s. 56.

D. Diğer Ülkeler

Almanya, Fransa ve İtalya, ulaşılama hakkına dair düzenleme ve çalışmaların en çok rastlanıldığı ülkeler olsalar da ulaşılama hakkına ilişkin çalışmalar sadece bu ülkelerle sınırlı değildir. Diğer bazı Avrupa Birliği ülkelerinde de mevzuat çalışmalarına rastlamak mümkündür. Örnek olarak Belçika²⁴³, Yunanistan, İspanya, Slovakya ulaşılama hakkına mevzuatında yer veren diğer ülkelerdir²⁴⁴. Avrupa’da düzenleme yapan en son ülke ise Portekiz’dir²⁴⁵. Henüz mevzuatta değişikliğe gidilme de konu hakkında çalışmalar yapıldığı, tartışmaların olduğu ülkeler ise İrlanda²⁴⁶, Filipinler²⁴⁷, Güney Kore²⁴⁸ olarak gösterilebilir. Avrupa coğrafyası dışında ulaşılama hakkına ilişkin düzenleme yapan ilk ülke Şili’dir, Güney Amerika coğrafyasında ulaşılama hakkını düzenleyen diğer ülke ise Arjantin’dir²⁴⁹. Ayrıca ABD’de tüm eyaletleri kapsayacak şekilde ulaşılama hakkına ilişkin düzenleme bulunmasa da²⁵⁰ New York belediye meclisinde ulaşılama hakkına dair çalışmalar yapılmıştır²⁵¹. Kuzey Amerika coğrafyasının diğer ülkesi olan Kanada’da ulaşılama hakkına ilişkin kanun teklifi 2018 yılında

²⁴³ Bateman Tom, “Belgium approves four-day week and gives employees the right to ignore their bosses after work” Euronews, 15.02.2022, <https://www.euronews.com/next/2022/02/15/belgium-approves-four-day-week-and-gives-employees-the-right-to-ignore-their-bosses>, (E.T.16.02.2022); Eurofound, 2021b, s. 45.

²⁴⁴ Eurofound, 2021a, s. 1.

²⁴⁵ IOE, “Portugal: a new law on remote work prohibits contact with employees after working hours”, <https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-december-2021/news/article/portugal-a-new-law-on-remote-work-prohibits-contact-with-employees-after-working-hours>, (E.T.01.02.2022).

²⁴⁶ European Agency for Safety and Health at Work, **Telework During the Covid-19 Pandemic: Risks and Prevention Strategies**, Lüksemburg, 2021, (Risks and Prevention), s. 14.

²⁴⁷ Von Bergen ve Bressler, s. 59.

²⁴⁸ Von Bergen ve Bressler, s. 59.

²⁴⁹ UNI Global Union P&M, “Legislating a Right to Disconnect”, https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_pm_right_to_disconnect_en.pdf (E.T.01.02.2022), s. 6; IOE, “Argentina introduces a law on telework”, https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-april-2021-1/news/article/argentina-introduces-a-law-on-telework?tx_news_pi1%5BoverwriteDemand%5D%5Bcategories%5D=55&cHash=e60464d45d1ea9f342011e83887796 (E.T. 01.02.2022).

²⁵⁰ Secunda Paul M., Hybrid Federalism and the Right to Disconnect, **Pepperdine Law Review**, Cilt: 46, Sayı: 2, 2019, (Hybrid), s. 3.

²⁵¹ The New York City Council, A Local Law to amend the New York city charter and the administrative code of the city of New York, in relation to private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours, <https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960-54620B2535F7&Options=ID%7CText%7C&Search=disconnect>, (E.T.01.02.2022).

hazırlanmış ama teklif reddedilmiştir²⁵². Kanada hükümeti daha sonra 2019 Ocak ayında ulaşılama hakkına dair bir araştırma raporu yayınlamıştır²⁵³.



²⁵² Chudnovskikh, s. 801.

²⁵³ Employment and Social Development Canada, “Disconnecting from work-related e-communications outside of work hours : Issue paper”, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/issue-paper-disconnecting-e-communications-outside-work-hours.html>, (E.T.01.02.2022).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİNİN ULAŞILAMAMA HAKKI

I. TÜRK HUKUKUNDA GENEL OLARAK ULAŞILAMAMA HAKKI

A. Genel Açıklama

Türk Hukukunda çalışma saatleri dışında işçilerle iletişime geçilmesini ve işçilerin teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmesini doğrudan düzenleyen herhangi bir hükme rastlanılmamaktadır. Mevzuatta ulaşılama hakkına ilişkin doğrudan hüküm olmasa da aşağıda ayrıntılı olarak açıklamış olduğumuz; ölçülülük ilkesi, eşit davranma borcu ve dürüstlük kuralı, ulaşılama hakkının değerlendirilmesinde göz önüne alınabilecek bazı temel ilkeler olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca, ülkemizde henüz bir düzenleme olmadığı gibi, uygulamadan tespit edebildiğimiz kadarıyla Almanya’da görüldüğü gibi şirket içi düzenlemelerle ulaşılama hakkı düzenlenmiş değildir. Almanya, Büyük Britanya, Fransa ve ABD’de kendi işçilerine ulaşılama hakkını tanıyan uluslararası şirketler Türkiye’de bir düzenleme henüz yapmamıştır.

Mevzuatta, doğrudan olmasa da ulaşılama hakkına ilişkin olarak değerlendirilebilecek hükümlere Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (UÇY) ²⁵⁴ ile yer verilmiştir. Yönetmelik ile çalışma sürelerinin belirlenmesi, iletişim, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması hususları düzenlenmiştir.

UÇY madde 9 çalışma sürelerinin belirlenmesine ilişkindir. Söz konusu madde şöyledir; “Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır”. Madde metninde “çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi” ifadesi kanımızca esnek çalışma şekillerinin uygulanabileceğini belirtmek amacı taşımaktadır. İkinci cümlede mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla ifadesinden ise günlük ve haftalık azami çalışma sürelerine uyulması gerektiği anlamı çıkmaktadır. Maddenin son cümlesinde fazla çalışmanın işverenin yazılı talebi ve işçinin kabulü ile yapılabileceğinden

²⁵⁴ RG:10/03/2021,31419.

bahsedilmektedir. Yönetmelik gereği çalışma zaman aralığı ve süresi sonunda işveren, işçiye teknolojik cihazlarla ulaşarak iş görülmesini talep edemeyecektir. Ortada hukuka uygun bir fazla çalışma talebi yok ise işçi, iş görmek mecburiyetinde değildir.

UÇY madde 10 iletişime dair bir düzenleme getirmektedir. “Uzaktan çalışmada iletişimin yöntemi ve zaman aralığı uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirlenir”. Bu hüküm ulaşılamama hakkı ile ilgili sorulara cevap vermekten uzak olup sınırları da belirli değildir. Tarafların iletişimin yöntemi ve zaman aralığı için anlaşması Fransız Hukukundaki düzenlemeyi hatırlatmaktadır.

UÇY madde 12 uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasını düzenlemektedir. Madde metni şöyledir; “İşveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür”. Yukarıda işverenin farkındalık eğitimleri vermek zorunda olduğundan bahsetmiştik. İşveren yönetmelik madde 12’yi göz önüne alarak işçinin ulaşılamama hakkı konusunda bilgilendirilmesi için gerekli önlemleri almalı ve farkındalık eğitimlerine önem vermelidir. Bu hususlara ilişkin Yönetmelikle düzenleme getirilmesi bir eleştiri konusu olmakla beraber Yönetmeliğin bu alanda ilk örnek olduğu unutulmamalıdır.

Belirtmek gerekir ki genellikle özel işyerlerinde çalışan işçilerin özel hayatına ve dinlenme sürelerine riayet edilmediği göze çarpmaktadır. Ancak kamudaki bağımlı çalışanların da özel hayatına ve dinlenme hakkına saygı gösterilmemesi söz konusu olabilir. Bunun yanı sıra polis, asker gibi özel nitelikli kamu görevlerinde bulunanlarla iletişimde kalınması kamu güvenliği için zorunlu olabilir. Bu gibi durumlarda üstün kamu yararı gereği çalışanlarla iletişimde kalınması haklı ve gerekli olabilir²⁵⁵. Yine de devlet, kamu hizmetinin yürütülmesi için gerekli her türlü önlemi olarak kamu çalışanlarının da sağlıklı bir çalışma ortamında bulunmasından sorumludur.

²⁵⁵ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin, kamu çalışanlarına, özel sektör çalışanlarından beklenemeyecek bazı ödev ve sorumlulukların yüklenebileceğine dair görüşünün açıklaması için bakınız: Çetin Evra, **Çalışanların Özel ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Düşünce ve İfade Özgürlükleri**, (Ed. Ali Güzel/ Deniz Ugan Çatalkaya/ Hande Heper), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 77 vd.

B. Ulaşılamama Hakkının Uygulanmasında Temel İlkeler

1. Ölçülülük İlkesi

Her ne kadar hukukumuzda ulaşılama hakkına dair doğrudan bir düzenleme yer almasa da bazı temel hukuk ilkeleri yol gösterici nitelikte olabilir.

Ölçülülük genel bir hukuk ilkesi olarak temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında göz önüne alınan bir ilke niteliğindedir²⁵⁶. Temel hak ve özgürlüklere getirilen sınırlandırmanın hukuka uygunluğu ölçülülük ilkesi ile değerlendirilmektedir²⁵⁷. Anayasa madde 13 temel hak ve özgürlüklerin ölçülülük ilkesine uygun olarak sınırlandırabileceğini belirtmiş; ama ölçülülük ilkesinin tanımına yer vermemiştir. Ölçülülük ilkesi bir amaca ulaşmak için temel hak ve özgürlüklere daha az müdahaleci bir yöntem varsa o yöntemin tercih edilmesi olarak tanımlanabilir²⁵⁸. Yani amaç ile kullanılan araçlar arasında makul bir dengenin varlığı aranır²⁵⁹.

Kamu hukuku kaynaklı olan ölçülülük ilkesi, özel hukukun özellikleri dikkate alarak uygulanır²⁶⁰. İş Hukukunda da uygulama alanı bulan ölçülülük ilkesi, işverenin müdahalesinin hukuka uygunluğu denetlemek için kullanılır²⁶¹. İşçinin özel yaşamına yapılan müdahale ölçülülük ilkesine uygun olmalıdır. İşveren, işçinin özel yaşamına müdahale etmeden amaca ulaşabilecek durumdaysa hukuka uygunluk sebebi olsa bile işçi ile iletişime geçmemelidir²⁶².

İşveren bağlantı taleplerini iyi değerlendirmelidir. Örneğin gece çalışmaları işçi açısından gündüz çalışmalarına göre daha yıpratıcıdır. Bu sebeple işveren gece geç saatlerde işçiye ulaşmamak için azami özeni göstermelidir. İşçiden iş görmesi talep

²⁵⁶ Kar Bektaş, Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:15, 2009, s. 60; Rumpf Christian, Ölçülülük İlkesi ve Anayasa Yargısındaki İşlevi ve Niteliği, **Anayasa Yargısı Dergisi**, Cilt:10, 1993, ss. 29,34.

²⁵⁷ Çetin, ss. 81-82; Yıldız Gaye Burcu, Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, **DEÜHFD**, Cilt: 15, Özel Sayı, Prof. Dr. M. Polat SOYER'e ARMAĞAN, 2013, (Orantılılık), s. 681; Rumpf, s. 45.

²⁵⁸ Dursun Ateş Sevgi, **İşverenin Yönetim Hakkı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 421.

²⁵⁹ Eyrenci Öner, **İşçiye Bağlı Nedenlerle Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi**, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s. 353; Yıldız, Orantılılık, s. 685.

²⁶⁰ Eyrenci, s. 347.

²⁶¹ Dursun Ateş, s. 421.

²⁶² Ertürk Şükran, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002, (Temel Haklar), s. 86; Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 110.

edilecekse, işçinin gerekli hazırlıkları yapabilmesi için işe başlamadan önce uygun ve makul bir süre içerisinde bilgilendirilmesi gerekir. Örnek olarak sağlık hizmeti veren bir işyerinde acil müdahalenin gerektirdiği durumlarda işveren varsa, nöbetçi hekimle ve acil müdahaleyi gerçekleştirmek konusunda uzmanlığa sahip olan yeterli sayıda işçi ile iletişime geçmelidir. Yeterli sayıda gerekli bilgi ve tecrübeye sahip sağlık işçisi varken, işveren dinlenme süresinde olan işçi ile iletişime geçmemelidir. İşçi daha önce rıza vermiş olsa bile işverenin söz konusu davranışı hukuka uygun sayılmayabilir.

2. Eşit Davranma Borcu

İş akdinin kurulmasıyla işveren ve işçi bazı borçlar altına girer. İşverenin borçlarından biri de eşit davranma borcudur²⁶³. Eşit davranma borcu genel bir hukuk ilkesi olan eşitlik ilkesinin İş Hukukunda ortaya çıkan görünümüdür²⁶⁴. Eşit davranma borcunun kaynağını oluşturan eşitlik ilkesi Anayasa madde 10, İŞK madde 5, TİHEKK madde 6 ve birçok uluslararası düzenleme ile hüküm altına alınmıştır. Anayasa madde 10 eşitlik ilkesini şu şekilde tanımlamıştır; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”. Anayasa madde 10 ayırım yasaklarını ve eşit davranma borcunu düzenlemiş, benzeri sebepler diyerek de sınırlı sayım yapmadığını belirtmiştir²⁶⁵. Ayrımcılık yasakları kişileri, din, dil, ırk, cinsel yönelim gibi sahip oldukları birtakım özellikler nedeniyle olumsuz davranışlarla karşılaşmasına karşı korur²⁶⁶. Eşit davranma borcu ise haklı ve makul bir neden olmaksızın aynı ve benzer durumda olanlar arasında ayırım yapılmamasını ifade eder²⁶⁷. İŞK madde 5, işverenin ayırım

²⁶³ Akyiğit Ercan, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 13.baskı, Ankara, 2021, (İş Hukuku), s. 210; Ertürk Şükran ve Gürsel İlke, **İş Hukuku’nda Eşit Davranma İlkesi**, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt I, (Ed. Süleyman Başterzi), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 425; Süzek Sarper, İşverenin Eşit Davranma Borcu, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 12, 2008, (Eşit Davranma), s. 24; Süzek, İş Hukuku, s. 468.

²⁶⁴ Tuncay A. Can, **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1982, (Eşit Davranma), s. 9.

²⁶⁵ Ertürk ve Gürsel, s. 426.

²⁶⁶ Ulucan Devrim, Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık, **DEÜHFD**, Cilt: 15, Özel Sayı, Prof. Dr. M. Polat SOYER’e ARMAĞAN, 2013, (Eşitlik İlkesi), s. 375.

²⁶⁷ Ertürk ve Gürsel, s. 426; Süzek, Eşit Davranma, ss. 24-25; Tunçomağ Kenan ve Centel Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, Beta Yayıncılık, 2018, s. 145; Yenisey Doğan Kübra, Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi, **Legal İSGHD**, Cilt:2, Sayı:7, 2005, (Eşit Davranma), ss. 977-978.

yapmama borcunu düzenlemektedir. Maddede dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhebe dayalı ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir. Madde 5, "... ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." diyerek tahdidi bir sayım olmadığını açıklığa kavuşturmuştur. İŞK madde 5/2 sözleşme türüne dayalı ayrımcılığı, madde 5/3,4,5 ise cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağını özel olarak düzenlemiştir.

Eşitlik ilkesi her ne kadar Kamu Hukuku kaynaklı olsa da Özel Hukuk ve İş Hukuku açısından da uygulama alanı bulur²⁶⁸. Eşitlik ilkesi Özel Hukukta uygulanırken, Özel Hukukun kendine münhasır özellikleri dikkate alınarak uygulanması gerekir²⁶⁹. Eşitlik ilkesi, İş Hukuku açısından temel olarak İŞK madde 5'de düzenlenmiştir. Madde 5'in yanı sıra madde 12,13 ve 18 de işverenin eşit davranma borcunun düzenlendiği bazı hükümlerdir²⁷⁰.

Eşit davranma borcu altında olan işveren haklı neden olmaksızın aynı veya benzer durumda olan işçileri farklı işleme tabi tutamaz²⁷¹. Eşit davranma borcu işverenin, işçiler arasında keyfi ayırım yapmasını yasaklar. İşveren yönetim hakkını eşitlik ilkesine uygun olarak kullanılmalıdır. Ancak eşitlik ilkesi, mutlak eşitlik olarak anlaşılmamalıdır²⁷². Eşitliği sağlamak için işçiler arasında farklı işlem yapılmasını gerekli kılan durumlarda işverenin farklı davranması eşitlik ilkesinin gereğidir²⁷³. Eşit davranma borcu tüm işçilere aynı şekilde davranılmasını değil, aynı statü ve nitelikte olan işçilere haklı ve makul bir neden olmadan farklı davranılmaması anlamına gelir²⁷⁴.

İş verme yükümlülüğü altında olan işveren²⁷⁵, ulaşılabilir olmayı tercih etmiş işçiler arasında ayırım yapmamalı ve bir işçiyi aşırı iş yükü altında bırakmamalıdır.

²⁶⁸ Tuncay, Eşit Davranma, s. 33; Ulucan, Eşitlik İlkesi, s. 372.

²⁶⁹ Tunçomağ ve Centel, s. 145.

²⁷⁰ Süzek, (Eşit Davranma), s. 26; Yenisey Kübra Doğan, İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 11, 2006/4, (Ayrımcılık Yasağı), s. 65.

²⁷¹ Yenisey, Ayrımcılık Yasağı, ss. 66-67; Süzek, İş Hukuku, s. 469.

²⁷² Aydın Ufuk, **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2002, (Kişilik Hakları), s. 63; Süzek, Eşit Davranma, s. 27; Yenisey Doğan, Eşit Davranma, s. 977.

²⁷³ Ertürk ve Gürsel, s. 428; Süzek, Eşit Davranma, s. 27; Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 5.Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 208.

²⁷⁴ Tuncay, Eşit Davranma, s. 5.

²⁷⁵ Ertürk, Temel Haklar, s. 87; Ulusan İlhan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990, s. 10; Tuncay Kaplan Emine, Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş

İşveren yönetim hakkına dayanarak işin işçilere dağıtımı, fazla çalışmaların belirlenmesi hususlarında kararlar verebilir. İşveren vereceği kararlarda eşitlik ilkesini göz önüne almalıdır²⁷⁶. Kural olarak işlerin eşit dağıtılması gerekir²⁷⁷. Bir işin görülmesi hususunda gönüllü olanların sayısı gerekenden fazlaysa işveren, işçilerin seçimini eşitlik ilkesini göz önüne alarak yapmalıdır. Aynı nitelikleri haiz iki işçinin ulaşılabilir olması durumunda işveren çalışma taleplerini eşitlik ilkesini göz önüne alarak işçiler arasında paylaşmalıdır²⁷⁸. Aksi durum kendisinden sürekli talepte bulunulan işçi açısından eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Ayrıca kendisine hiç çalışma talebi yöneltilmeyen işçi bakımından da eşitlik ilkesinin ihlâl edildiği söylenebilecektir²⁷⁹. İşçilerin hak edebileceği ücret ve diğer menfaatler göz önüne alındığında ikinci işçi açısından eşitlik ilkesine aykırılık daha net görülebilir. İşverenin eşit davranma borcunun söz konusu olması için aynı nitelikte ve aynı durumdaki işçilerin birbirleriyle kıyaslanması gerekir²⁸⁰. Örneğin veri tabanında gerçekleşen bir arıza nedeniyle dış ticaret departmanında çalışan işçi yerine bilgi işlem departmanında çalışan işçi ile iletişime geçilmesi eşitlik ilkesinin ihlâli anlamına gelmeyecektir.

3. Dürüstlük Kuralı

TMK madde 2’de düzenlenen dürüstlük kuralı, hukukun tamamına uygulanan genel bir ilke niteliğindedir. Dürüstlük kuralı gereği herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Dürüstlük kuralı kişilerden haklarını, yetkilerini kullanırken ve borçlarını ifa ederken doğru ve dürüst davranış sergilemesini isteyen genel bir davranış kuralıdır²⁸¹.

Dürüstlük kuralı uyarınca işveren, işçinin kişilik hakkına müdahale etmemeli veya en az müdahaleci yolu seçmelidir. İşveren, yönetim hakkını kullanırken dürüstlük

İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:24, 2011, (İşçinin Kişilik Hakları), s. 44.

²⁷⁶ Aydın, Kişilik Hakları, s. 64; Ertürk ve Gürsel, s. 440; Ertürk, Temel Haklar, s. 112.

²⁷⁷ Tuncay, Eşit Davranma, s. 159.

²⁷⁸ Süzek, Eşit Davranma, s. 28.

²⁷⁹ Tuncay, Eşit Davranma, s. 159.

²⁸⁰ Yenisey Doğan, Eşit Davranma, s. 985.

²⁸¹ Tuncay, Eşit Davranma, s. 46.

kuralına uygun davranmalıdır²⁸². İşçi çalışma saatleri sonrası ulaşılabilir olmaya rıza göstermiş olsa bile rıza işçinin her daim rahatsız edilmesi gerektiği anlamına gelmez. Ulaşılamama hakkı ile asıl amaçlanan işçinin teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmesi ve iş kaynaklı rahatsız edilmemesidir. Yoksa asıl amaç işçinin çalışma saatleri sonrası iş görmesi nedeniyle ücretlendirilmesi değildir. Bu açıdan baktığımızda ulaşılama hakkı önleyici olma amacı taşır²⁸³. İşveren de bu amaca uygun davranmalıdır.

C. Ulaşılamama Hakkı Açısından İşverenin Aydınlatma ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

Ulaşılamama hakkının uygulanmasında göz önüne alınabilecek bir diğer yükümlülük ise işverenin aydınlatma ve bilgilendirme yükümlülüğüdür. Hukuka uygun şekilde işçi ile bağlantıda kalınması amacıyla işçinin rızasının alınması için işçinin aydınlatılması ve bilgilendirilmesi gerekmektedir. Yukarıda değinmiş olduğumuz, çalışma yaşamında şeffaflığı ve öngörülebilirliği sağlamayı amaçlayan 2019/1152/EU sayılı Avrupa Birliği Direktifinin bu konu hakkında yol gösterici nitelikte olması mümkündür.

İşçinin bağlantıda kalması durumunda nasıl ücretlendirileceği, işçi ile hangi yollarla iletişime geçileceği, işçinin ne şekilde iş göreceği ve işçinin hangi zaman aralığında ulaşılabilir olması gerektiği konularında işçi şeffaf şekilde aydınlatılmalı ve bilgilendirilmelidir. İşin başlama ve bitiş süreleri değişken ise işçi ücretlendirme konusunda ayrıca bilgilendirilmelidir.

İşçinin ulaşılabilir olmaya rıza göstermesi, işçinin günün her saatinde rahatsız edilebileceği anlamına gelmemelidir. Özellikle gece geç saatlerde işçiye ulaşılması işçi açısından sakıncalıdır. Bu sebeple işçinin ulaşılabilir olması gereken zaman aralığı mümkünse, öncesinde işçiye bildirilmelidir. İşçiye gece geç saatlerde ulaşılması gerekiyorsa, işveren iş planlamasını ve organizasyonunu uygun şekilde yapmalı ve işçiye bilgilendirmelidir. Ulaşılabilir olan işçiden, iş görmesi talep edilirse öncesinde asgari bildirim süresi belirlenmelidir. Örnek olarak işveren saat 21:00'da işçiden

²⁸² Bayram Fuat, **Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Kişilik Haklarını Koruma Borcu**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003, s. 165.

²⁸³ Baycık, Doğan, Dulay, Yangın, Yay, s. 1709.

çevrimiçi toplantıya katılmasını istiyorsa en geç saat 20:45'te işçi ile iletişime geçmelidir. İşverenin bu yükümlülüklerini yerine getirmediği durumlarda, 2019/1152/EU sayılı Direktifte düzenlendiği gibi işçinin iş görme taleplerini reddetmesi mümkün olabilir.

Aydınlatma ve bilgilendirmeler işçinin anlayabileceği seviyede ve şekilde olmalıdır. İşçi; çalışma şekli, görülecek iş, çalışma süreleri, asgari bildirim süreleri gibi konularda aydınlatılmalı ve bilgilendirilmelidir. İşveren üzerine düşen aydınlatma ve bilgilendirme yükümlülüğü sonrası işçinin rızasını alabilir. Aksi hâlde neye rıza gösterdiğini bilmeyen işçinin inceleme ve öğrenme imkânı olmadan bir formu imzalamış olması ulaşılabilir olmak için rıza gösterdiği anlamına gelmeyecektir.

II. ULAŞILAMAMA HAKKI BAKIMINDAN İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI

A. Yönetim Hakkı

İşverenin, işyeri ve iş organizasyonun düzenlenmesi amacıyla işçiler üzerinde yönetim hakkı olduğu ve bu sebeple emir, talimat verebileceği muhakkaktır²⁸⁴. İş sözleşmesi ile soyut olarak belirlenen iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı ile somutlaştırılır²⁸⁵. Ancak yönetim hakkı işçinin tüm borçlarını kapsayacak şekilde düşünülemez²⁸⁶. Esasen işveren, yönetim hakkını kullanarak işin nasıl görüleceğini belirler²⁸⁷. İşverenin yönetim hakkının, özel hukuk sözleşmesinde tarafların eşitliği ilkesine ters olduğu söylenebilir. Bu sebeple işverenin yönetim hakkına, işçinin kendi özgür iradesiyle verdiği rıza meşruiyet kazandırır²⁸⁸.

TBK madde 399 işverenin yönetim hakkını düzenlemiştir; “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir

²⁸⁴ Başbuğ Aydın, **İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik**, Alter Yayıncılık, Ankara, 2008, (Yönetim Hakkı), s. 4.

²⁸⁵ Süzek Sarper, **İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları**, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Mavi Ofset Yayıncılık, 1998, (Yönetim Hakkı), s. 226; Taşkent Savaş, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, 1981, (Yönetim Hakkı), s. 11; Başbuğ, Yönetim Hakkı, s. 16.

²⁸⁶ Süzek, Yönetim Hakkı, s.226; Taşkent, Yönetim Hakkı, ss. 11-12.

²⁸⁷ Sümer Halûk Hâdi, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, (İş Hukuku), s. 14.

²⁸⁸ Balkır Z. Gönül, İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 12, Aralık, 2008, s. 74.

ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar”. Madde ile işverenin özel ve genel talimat verebileceği ve işçinin dürüstlük kuralının gerektirdiği ölçüde bu talimatlara uymak zorunda olduğu belirtilmiştir²⁸⁹. Bunun yanı sıra işveren, yönetim hakkını ve talimat verme yetkisini dilerse işveren vekillerine devredebilir²⁹⁰. Bu durumda işçi, işveren vekillerinden gelen talimatlara da uyma borcu altındadır²⁹¹. İşverenin, TMK madde 2 anlamında dürüstlük kurallarına aykırı talimatları işçi açısından bir uyma borcu doğurmaz²⁹².

Toplu veya bireysel iş sözleşmeleri ile işin yürütülmesi hakkında detaylı düzenleme getirilmesi çoğu zaman mümkün ve mantıklı olmaz²⁹³. Mal ve hizmet üretiminin gerçekleştirilebilmesi ile işin yürütülebilmesi için alınması gereken kararların ve kurulması gereken iş organizasyonun kanun veya iş sözleşmeleri ile belirlenmesi çalışma hayatı içinde mümkün olmayabilir. İşveren amaçlarına ulaşmak için örgütlenmeye gitmek ve hiyerarşik yapı kurmak mecburiyeti içerisindedir. Ayrıca sürekli ve kişisel ilişki kuran iş sözleşmelerinde zamana ve değişime uyum sağlamak gerekebilir²⁹⁴. İşveren yüklendiği ekonomik riziko sebebiyle işyeri ve işletmesinde bir takım teknik değişiklikler yapabilir. Bunun yanı sıra işveren çalışma hayatındaki değişiklikleri göz önüne alarak mal veya hizmet üretiminde değişime gitmek, iş sahasını değiştirmek, teknolojik gelişmelere ayak uydurmak, iş sağlığı ve güvenliği için önlem almak gibi amaçlar içerisinde olabilir²⁹⁵. Genel olarak işin yürütülmesini ilgilendiren bu hususlar iş sözleşmesinde bir boşluk oluşturmaktadır²⁹⁶. Bu boşluk işverenin yönetim hakkı ile doldurulur. Bu sebeple İş Hukukunda diğer tüm kaynakların altında işverenin yönetim hakkı bulunur. İşveren yönetim hakkını normlar hiyerarşisinde daha üstte bulunan anayasa, kanunlar, bireysel veya toplu iş sözleşmesi gibi normlara aykırı olarak kullanamaz. İşverenin yönetim hakkı normlar hiyerarşisinde yedek hukuk kurallarının dahi altında yer alır. Yönetim hakkının

²⁸⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 19.

²⁹⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 86.

²⁹¹ Süzek, Yönetim Hakkı, s. 229.

²⁹² Çelik Nuri, Caniklioğlu Nurşen, Canbolat Talat ve Özkaraca Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 284; Taşkent Savaş, Eyrenci Öner, Ulucan Devrim ve Baskan Esra, **İş Hukuku**, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 25.

²⁹³ Süzek, İş Hukuku, s. 85; Senyen Kaplan E. Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, (İş Hukuku), s. 20.

²⁹⁴ Dursun Ateş, s. 33.

²⁹⁵ Güzel, Yetki ve Değerlendirme, ss. 362-363.

²⁹⁶ Süzek, Yönetim Hakkı, s. 225.

sınırları bu normlar aracılığıyla çizilir. Örnek vermek gerekirse, TBK madde 27 gereği işveren, işçiye ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız talimat veremez²⁹⁷. İşveren konusu suç oluşturan bir talimat veremez, verse dahi işçi açısından herhangi bir itaat ve uyma borcu söz konusu olmaz. Bu sebeple normlar ne kadar ayrıntılı olursa işverenin yönetim hakkı o kadar sınırlanmış olur²⁹⁸.

Normal durumda işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilemeyecek emir ve talimatlar, diğer normların yönetim hakkını genişleten hükümler getirmesi ile yönetim hakkı kapsamında değerlendirilebilir²⁹⁹. İşverenin yönetim hakkı kanun veya iş sözleşmesi³⁰⁰ ile genişletilebilir. Yönetim hakkını genişleten ama işçinin temel hak ve özgürlüklerine hukuka ve ahlaka aykırı olacak şekilde müdahale eden hükümler geçersiz sayılmalıdır³⁰¹.

B. Yönetim Hakkının Sınırları

İşverenin yönetim hakkı mutlak değildir. Anayasa, kanun, bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile işçinin kişilik hak ve değerleri, yönetim hakkının en önemli sınırlarını oluşturur³⁰². Bahsedilen normlarla düzenlenmiş bir konuda ve kişilik hakkının uygulama alanı bulunduğu bir durumda işverenin yönetim hakkını kullanma olanağı yoktur³⁰³. İş ilişkisinde işçinin hukuki ve ekonomik bağımlılığı göz önüne alındığında işverenin iş görme borcu dışındaki işçi davranışlarına dair talimat, emir verme tehlikesi her zaman söz konusu olabilir³⁰⁴. İşveren, yönetim hakkına dayanarak

²⁹⁷ Taşkent, Eyrenci, Ulucan, Baskan, s. 25.

²⁹⁸ Taşkent, Yönetim Hakkı, s. 18.

²⁹⁹ Arıcı Kadir, İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası, **Yargıtay Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1-2, Ocak-Nisan 1983, s. 162; Başbuğ, Yönetim Hakkı, s. 19; Taşkent, s. 19.

³⁰⁰ Toplu veya bireysel iş sözleşmesi ile işverenin yönetim hakkının genişletilmesinin geçerliliğine dair bakınız: Taşkent Savaş, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul 1981, s. 23 vd.; Dursun Ateş, s. 272 vd.

³⁰¹ Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 86.

³⁰² Sur Melda, İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog, **DEÜHFD**, Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan, Cilt:21, Özel Sayı, 2019, (Yönetim Hakkı), s.2283; Birben Erhan, **İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, (Ed. Tankut Centel), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 141.

³⁰³ Arıcı, s. 163.

³⁰⁴ Güzel Ali, İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, Ocak-2016, (Yetki ve Özgürlük), s. 96.

işçinin özel yaşamına müdahalede bulunamaz³⁰⁵. İşverenin yönetim hakkını aşacak şekilde emir, talimat vermesi işçinin özel yaşamına saldırı niteliğinde olabilir³⁰⁶.

Yönetim hakkının sınırlarını oluşturan işçinin kişilik hakları, işçinin kişi olması sebebiyle sahip olduğu hakkı belirtmektedir. İş sözleşmesinde işçinin, işverene bağımlı olması kişilik hakkının kullanılamaz olduğu anlamına gelmez³⁰⁷. Çalışma hayatında bilgi ve iletişim teknolojileri kaynaklı değişim işçinin kişilik haklarını saldırıya daha da açık hâle getirmiştir. Günümüz çalışma hayatında işçinin özel yaşamını ve çalışma yaşamını birbirinden ayırmanın zorluğu göz önüne alındığında, işverenin yönetim hakkı ile işçinin kişilik haklarına saldırıda bulunması her zaman mümkün olabilir³⁰⁸.

İşçi, işverenin hukuka uygun talimatlarına uymak zorundadır. Kanaatimizce işçinin özel hayatına müdahalenin hukuka uygun olabilmesi için akla gelebilecek ilk hukuka uygunluk sebebi işçinin kendi rızasıdır. İşçinin rızası yoksa veya farklı bir hukuka uygunluk sebebinden bahsedemiyorsak işverenin müdahalesi hukuka aykırı olacaktır³⁰⁹. İşçi, çalışma saatleri sonrası iletişimde kalmayı kabul ediyorsa, işverenin iletişimde kalması herhangi bir hukuka aykırılık teşkil etmeyecektir. İşçi rıza göstermiş olsa bile aşırı çalışma işçinin sağlığını ve özel hayatını olumsuz etkileyecekse, işveren gerekli önlemleri almalıdır. İşçinin çalışma saatleri sonrası iletişimde kalmak için rıza göstermesi işverenin söz konusu borçlarını ortadan kaldırmaz. Koruma ve gözetim borcu işverenin yönetim hakkının sınırlarını belirler³¹⁰.

İşçi, rızasını her olayda münferit olarak verebileceği gibi iş sözleşmesinde de verebilir. İşçi, rıza vereceği uygulama hakkında öncesinde aydınlatılmalı ve işveren, işçinin en lehine olacak uygulamayı tercih etmelidir³¹¹. İşçi rızasını açık veya örtülü olarak verebilir. Temel hak ve özgürlükleri doğrudan etkileyecek bir rızadan bahsettiğimiz için işçinin rızasını her zaman geri alması mümkün kabul edilmelidir³¹².

³⁰⁵ Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, s. 20; Taşkent, Yönetim Hakkı, s. 89; Süzek, İş Hukuku, s. 88.

³⁰⁶ Sevimli K. Ahmet, İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi- İşveren İlişkisi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 10, 2008, (Özel Yaşam), s. 55.

³⁰⁷ Güzel, Yetki ve Özgürlük, s. 105.

³⁰⁸ Güzel, Ali. İş Hukukunda “Yetki” ve “Sözleşme”, **Legal İSHD**, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Özel Sayı, 2016, (Yetki ve Sözleşme), s. 186.

³⁰⁹ Başbuğ, Yönetim Hakkı, s. 28.

³¹⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 90.

³¹¹ Güzel, Yetki ve Sözleşme, ss. 190-191; Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 98.

³¹² Rızanın her an geri alınması hakkının açık şekilde kötüye kullanılması durumunda işverenin uygulamaya son vermesinin gerekmediğine dair ve ayrıca işçinin rızasının hukuka uygunluk olarak

İşçi rızasını geri aldıktan sonra işverenin çalışma saatleri sonrası iletişimde kalmaya devam etmesi hukuka aykırı sayılacaktır³¹³.

Hatırlatmakta fayda var ki, çoğu zaman bağımlı çalışanların özgür irade ile rıza verdiğini söylemek pek mümkün olmayacaktır. İşçiler bazı nedenlerle istemeseler de rıza vermiş gibi görünecekler ve iş ile bağlantıda kalacaklardır. Bu sebeple işçinin rızası göz önüne alınırken işçinin özgür iradesiyle rıza verip vermediği araştırılmalıdır³¹⁴.

İşveren, yönetim hakkı sınırları içerisinde işyeri veya işletmesinde teknik düzenlemeler ve değişiklikler yapabilir ve ulaşılama hakkının uygulanması için altyapı sistemlerinde önlemler alabilir. Özellikle mail sistemlerinin çalışma saatleri sonrası kapatılması, otomatik mesaj ve arama yönlendirme sistemlerinin devre dışı bırakılması, iş görmek amacıyla kullanılan şifrelerin çalışma saatleri sonrası bloke edilmesi ve diğer önlemlerin işverenin yönetim hakkının sınırları içerisinde olduğunu söylemek mümkündür.

Ulaşılama hakkının uygulanması için işverenin alabileceği önlemlerin başında teknolojik cihazlara kurulan yazılımlar gelmektedir. İşçiye sadece iş görmek için tahsis edilen teknolojik cihazlara yazılım kurulması genel olarak işçinin özel hayatına saldırı teşkil etmeyebilir. Ancak işçi, iş görme edimini kendisine ait teknolojik cihazlarla (BYOD) yerine getiriyorsa, özel teknolojik cihazlara kurulacak yazılımlar konusunda dikkatli olunmalıdır. Yazılımların, veri koruma hukuku kurallarına aykırı kullanılmaması ve işçinin kendisine ait cihazların kullanımını engellememesi ve zorlaştırmaması gerekir. Pop-up olarak bahsedilen ve teknolojik cihazlarda çoğu zaman bildirim amacıyla kullanılan genelde küçük kutucuklar şeklinde ve ekran kısmında çıkan bildirimler işçiyi özel hayatında rahatsız edebilir. Yazılımların bu gibi özelliklerinin çalışma saatleri dışında engellenmesi gerekir. İşçi talep olmasa bile çalışma saatleri sonrası iş görmeye devam ediyorsa, ekranda çıkabilecek pop-up ve bildirimler ile ulaşılama hakkının hatırlatılması ise işverenin alması gereken bir önlem olarak düşünülmelidir.

değerlendirip değerlendirilmeyeceğine ilişkin bir aktarım için bakınız: Sevimli, Özel Yaşam, s. 64 vd., Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 99.

³¹³ Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 99.

³¹⁴ Güzel, Yetki ve Sözleşme, s. 190; Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 100, 108; Ugan Çatalkaya, s. 748.

Bazı durumlarda işçiyle iletişime geçmek zorunlu olabilir. Yangın, deprem, kaza, yaralanma, güvenlik gibi durumlarda işçiye ulaşılması zorunluluk hâlini alabilir. Bu gibi durumlarda işçinin rızası olmasa dahi işverenin, işçiye ulaşması somut olayın özelliklerini göz önüne alarak hukuka uygun sayılabilir³¹⁵. Örnek olarak hastane personeline acil olarak ulaşılması, bir atölyede tehlike saçan sıcak su kazanı ile ilgili önlem alınması için mühendise ulaşılması gösterilebilir.

Günümüzde işyeri ve işletmelerin verimliliğini artırmak amacıyla işverenler tarafından sıklıkla performans değerlendirmeleri yapılmaktadır. Performans değerlendirme sistemleri ile bireysel ve kurumsal performans ölçülmeye çalışılmaktadır³¹⁶. İşverenler daha sonra bu değerlendirmeleri esas alarak; işçilerin ücret ve ücret eklerini belirleme, iş sözleşmelerini feshetmek gibi kararlar almaktadırlar³¹⁷. İşverenin hukuka aykırı şekilde işçiye ulaşmasının, işçinin özel yaşamına müdahale olduğunu kabul ettiğimize göre ve işçinin özel yaşam alanına giren konuların performans değerlendirilmesine esas alınamayacağı göz önüne alındığında³¹⁸, işverenler ulaşılama hakkını kullanan işçiler için olumsuz performans değerlendirmesi yapamayacaklardır. İşçinin hukuka aykırı talimata cevap vermemesi nedeniyle haklı veya geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi de mümkün değildir.

III. ULAŞILAMAMA HAKKI BAKIMINDAN İŞVERENİN İŞÇİYİ KORUMA VE GÖZETME BORCU

A. Genel Olarak İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu

İş sözleşmesinin kurduğu kişisel ve sürekli ilişki gereği işveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu altındadır³¹⁹. Güvene dayalı olarak kurulan ve işçinin kişilik haklarını, işverenin hakimiyeti altına sokan iş sözleşmesi, işçinin daha da fazla

³¹⁵ Dursun Ateş, s. 555; Güzel, Yetki ve Sözleşme, s. 190; Göktaş Seracettin, Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu, *Anayasa Yargısı Dergisi*, Cilt: 38, Sayı: 2, 2021, (Özel Yaşam), s. 21.

³¹⁶ Gürsel İlke, Performans Değerlendirme Sistemi ve Mesleki Yetersizlik, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı:43, 2020, (Performans Değerlendirme), s. 173.

³¹⁷ Gürsel, Performans Değerlendirme, s. 174; Güzel, Yetki ve Değerlendirme, s. 366.

³¹⁸ Güzel, Yetki ve Değerlendirme, s. 378.

³¹⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 196; Göktaş, Özel Yaşam, s. 13.

korunmasını gerektirmektedir³²⁰. Zira iş ilişkisinde işçinin kişiliği ve iş görme edimi birbirlerine ayrılmaz şekilde bağlıdır. İşverenin koruma ve gözetim borcu geniş kapsamlı bir borç olup sınırlarının önceden belirlenmesi mümkün değildir³²¹. Bu borcun kapsamına kuşkusuz en başta işçinin kişiliğinin korunması girer.³²²

Koruma ve gözetim borcu altında olan işveren, işçinin haklı menfaatlerine aykırı düşecek davranışlardan kaçınmalıdır. Hukuka aykırı bağlantı talepleri ile işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi, işverenin koruma ve gözetim borcuna aykırı davrandığı anlamına gelecektir. Koruma ve gözetim borcu uyarınca, işçinin kişilik hakları ve vücut bütünlüğünün korunması için işveren, işçinin ulaşılama hakkına saygı göstermeli, işyeri ve iş organizasyonunda uygun bir çalışma ortamını sağlamalıdır.

B. İşçinin Kişilik Hakkı

1. Genel Olarak Kişilik Hakkı

Hukukumuzda kişilik hakkını tanımlayan bir düzenlemeye rastlanılmasa da en basit tanımı ile kişilik hakkı, insanın sadece var olması sebebiyle sahip olduğu haklar bütünüdür³²³. Kişilik hakkının ayrıntılı bir tanımını yapmak gerekirse; “Kişilik hakkı, kişinin kişiliğini oluşturan, kendisini insan kılan maddi ve manevi tüm değerlere, özel olarak, yaşamına, beden bütünlüğüne, sağlığına, onuruna, saygınlığına, özel yaşamın gizliliğine, sözüne, resmine, adına, eserine, özgürlüğüne, bu arada ekonomik serbestliğine ilişkin hakkıdır”³²⁴. Bir başka kişilik hakkı tanımlaması ise şöyledir; “Kişilik hakkı, hukuken korunan ve kişinin varlığı sebebiyle sahip olduğu maddi,

³²⁰ Aydınlı İbrahim, İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:19, Sayı:6, 2005, (Kişiliğin Korunması), s. 23; Tuncay Kaplan, İşçinin Kişilik Hakları, s. 42.

³²¹ Göktaş, Özel Yaşam, s. 13; Narmanlıoğlu Ünal, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, Aralık, 2014, s. 320.

³²² Centel Tankut, Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:24, 2011, (Kişiliğin Korunması), s. 13; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 385; Süzek, İş Hukuku, s. 412.

³²³ Ayan Mehmet ve Ayan Nurşen, **Kişiler Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 85; Antalya O. Gökhan ve Topuz Murat, Medeni **Hukuk Cilt: I**, Genişletilmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 156.

³²⁴ Serozan Rona, Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt:11, Sayı:14, 1977, s. 93.

manevi, sosyal ve iktisadi kişilik değerlerinin bütünüdür”³²⁵. Tanımlardan anlaşılacağı üzere kişilik hakkı tüketici olarak sayılmamıştır. Nitekim kişilik hakkı durağan bir kavram olmaması sebebiyle, zamana ve yere göre sürekli değişime uğramakta ve evveliyattan kişilik hakları çerçevesinde değerlendirilmeyen birçok husus daha sonra bu yönde değerlendirilmektedir³²⁶.

Kişilik hakkı ifadesinin yanı sıra insan hakları, temel haklar, kamu özgürlükleri kavramlarının da kullanıldığı görülmektedir. İnsan hakları kavramı genel olarak kabul edildiği üzere daha geniş kapsamlıdır. İnsan hakları olması gereken veya ulaşılmaması gereken değerleri tanımlar³²⁷. Özel hukukta ise bu değerleri tanımlamak üzere çoğunlukla kişilik hakkı ifadesi tercih edilmektedir³²⁸.

Kişilik hakkı, kişiliğin kazanılmasıyla yani sağ ve tam doğumla kazanılan mutlak bir haktır³²⁹. Kişilik hakkı şahısvarlığı haklarından olup kural olarak para ile ölçülmesi mümkün değildir. Kişilik hakkı devredilemez, vazgeçilemez, hukuka ve ahlâka aykırı olarak sınırlandırılmaz. TMK madde 23’ten de görüleceği üzere kişilik hakkı, kişinin kendisine karşı dahi korunmaktadır³³⁰. Kişilik hakkı herkese karşı ileri sürülebilir, herkesten kişilik hakkına uygun davranılması talep edilebilir³³¹. Kişilik hakkı bu nitelikleri gereği kişiye sıkı sıkıya bağlı bir haktır.

Kişilik haklarının korunmasına dair mevzuatta birçok hüküm kendisine yer bulmuştur. Kişilik hakkı öncelikle Anayasada koruma altına alınmıştır. Anayasa madde 12, herkesin, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğunu belirtmiştir. Madde 17, herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğunu, madde 19 herkesin, kişi hürriyeti ve güvenliğine sahip olduğunu, madde 20 herkesin özel hayata ve aile hayatına saygı gösterilmesini talep edebileceğini düzenlemiştir. Anayasanın ikinci kısım, ikinci bölümde kişilerin sahip oldukları diğer haklar da tanımlanmıştır. Ayrıca Anayasa madde 13 temel hak ve hürriyetlerin ancak şu şartlarda sınırlandırabileceğini kabul etmiştir; “Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca

³²⁵ Antalya ve Topuz, s. 159.

³²⁶ Serozan, s. 93.

³²⁷ Ertürk, Temel Haklar, s. 25; Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 24.

³²⁸ Aydın, Kişilik Hakları, s. 7; Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 27.

³²⁹ Tuncay Kaplan, İşçinin Kişilik Hakları, s. 41; Aydın, s. 21.

³³⁰ Aydın, Kişilik Hakları, ss. 26, 32; Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 62.

³³¹ M.Ayan ve N. Ayan, s. 87.

Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağılı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz". Görüldüğü üzere temel hak ve hürriyetler anayasa ile koruma altına alınmıştır.

TMK madde 23-25 ve TBK madde 58 kişilik haklarına yapılan hukuka aykırı saldırıların önlenmesi için getirilmiş genel düzenlemelerdir. Kişilik değerlerine saldırılan kişi saldırı tehlikesinin önlenmesini, saldırı başlamışsa son verilmesini, sona eren saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. İşçi kişiliğine yönelen hukuka aykırı saldırıların söz konusu olması durumunda bu istemleri işverene yöneltebilir³³². Ayrıca işçi TBK madde 58'e dayanarak manevi tazminat talebinde de bulunabilecektir.

2. İşçinin Kişilik Haklarının Korunması

Bugün İş Hukuku olarak adlandırdığımız hukuk disiplini esasen bağımlı çalışanların korunması amacıyla ortaya çıkmıştır³³³. İşveren, koruma ve gözetim borcu gereği işçinin kişilik haklarına saygı duymalı, doğruluk ve dürüstlük kurallarına aykırı davranmamalı, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını göz önüne almalı ve işçinin özel yaşamına ve aile hayatına saygı duymalıdır³³⁴. İşveren, işçinin haklı menfaatlerine zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmalıdır³³⁵. İşveren, işçinin emeğini, gücünü sınırsız olarak kullanmaya çalışmamalıdır³³⁶. İşveren kendisinden güçsüz konumda olan işçiyi elindeki ekonomik güçle yıpratmamalı, işçiden gerekli olmadıkça çalışma saatleri dışında iş görme talebinde bulunmamalıdır. Sağlıklı bir çalışma ortamı ve organizasyonu oluşturmak mecburiyetinde³³⁷ olan işveren bu hususları dikkate almalıdır. İşveren sadece işyeri sınırları içerisinde değil, işçinin emir ve talimatları

³³² Sevimli K. Ahmet, Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:36, 2013, (Kişiliğin Korunması), s. 135.

³³³ Kaplan Emine Tuncay, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, **Kamu-İş**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, (İşverenin Koruma Borcu), s. 137.

³³⁴ Uluşan, s. 2; Özel yaşam kavramı ve üç alan kuramı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız: Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 7 vd.

³³⁵ Tuncay Kaplan, İşçinin Kişilik Hakları, s. 41.

³³⁶ Kaplan, İşverenin Koruma Borcu, s. 139

³³⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s. 209.

altında bulunduğu sırada da³³⁸ işçiyi koruma ve gözetim borcu altında olup işçiyi fazla çalışmaya zorlamamalı ve işçinin özel yaşamında özgürlüğünü kısıtlayacak müdahalelerde bulunmamalıdır³³⁹. Unutulmamalıdır ki, işçi yaşamını en az müdahale ile yaşama hakkına sahiptir³⁴⁰. İş ilişkisinde kişilik haklarına müdahale ancak işin görülmesi ve işyeri düzeni açısından zorunluluk söz konusu olursa mümkün olabilir³⁴¹.

İş Hukuku açısından kişilik haklarının korunmasına dair akla gelecek ilk pozitif hukuk kuralı ise Türk Borçlar Kanunu (TBK) madde 417'dir. Bu madde işverenin kişilik haklarını koruma borcunu şöyle düzenlemektedir; "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür". Kanun hükmünden açıkça anlaşılacağı üzere işveren, işçinin kişiliğini korumak borcu altındadır. İşverenin koruma ve gözetim borcu işçinin maddi ve manevi tüm kişilik değerlerinin korunmasını içerir³⁴². İşveren, işçinin gizli ve özel hayatının korunması için gerekli önlemleri almalıdır³⁴³. İşveren, yönetim hakkına dayanarak işçinin iş ile ilgili davranışlarına birtakım düzenlemeler getirebilir. Ancak talimatlar işçinin kişilik değerlerine, ruh ve beden bütünlüğüne aykırı olamaz³⁴⁴.

TBK madde 417'nin yanı sıra, TBK madde 419, İŞK madde 75, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu³⁴⁵ (KVKK), 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK)³⁴⁶, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)³⁴⁷, işçinin kişiliğinin korunması amacıyla başvurulabilecek diğer pozitif hukuk kuralları olarak göze çarpmaktadır.

Daha önce bahsettiğimiz üzere, işçinin özel yaşamına müdahalenin hukuka uygun kabul edilebilmesi için akla gelen ilk hukuka uygunluk sebebi kuşkusuz işçinin

³³⁸ Narmanlıoğlu, s. 321.

³³⁹ Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 17.

³⁴⁰ Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 17.

³⁴¹ Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 109; Ertürk, Temel Haklar, s. 86; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin, işçinin rızasını tek başına Avrupa İnsan Hakları Sözleşmenin 8. Maddesine uygunluk nedeni olarak görmediğine dair açıklama için bakınız: Çetin, s. 87.

³⁴² Centel, Kişiliğin Korunması, s. 13.

³⁴³ Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 191.

³⁴⁴ Tuncay Kaplan, İşçinin Kişilik Hakları, s. 43.

³⁴⁵ RG:24/03/2016,29677.

³⁴⁶ RG:06/04/2016,29690.

³⁴⁷ RG:20/06/2012,28339.

rızasıdır³⁴⁸. İşçinin kişilik haklarına müdahale konusunda rızasının TMK madde 23'e uygun olması gerekir³⁴⁹. Ayrıca kamu yararı ve işverenin veya üçüncü kişilerin üstün nitelikte özel yararı, çalışma saatleri sonrası işçi ile iletişime geçilmesini hukuka uygun kılabilir³⁵⁰. Örneğin, işyerinin korunması ve diğer işçiler ile müşterilerin sağlıklarının ve güvenliklerinin korunması sebebiyle işçi ile kurulan iletişim hukuka uygunluk sebebi olarak değerlendirilebilir³⁵¹.

Verim ve üretimin artırılması, müşterilerin karşılanması veya diğer ekonomik gerekçelerle işçiyle iletişime geçilmesi farklı bir hukuka uygunluk sebebi yoksa kanımızca hukuka aykırı olarak değerlendirilmelidir³⁵². Hukuka uygunluk sebepleri belirlenirken öncesinde katı sınırlar çizmeye çalışılmamalıdır. Olayın özellikleri dikkate alınarak işçinin sadakat borcu, işverenin koruma ve gözetim borcu ve işverenin yönetim hakkı bir arada değerlendirilmelidir. Meşru bir nedenin varlığı hâlinde, işverenin iletişime geçmesi hukuka uygun olarak kabul edilebilir³⁵³.

Çalışmanın önceki kısımlarında bahsedildiği üzere fazla çalışma ve her zaman ulaşılabilir olma kültürü işçileri psikolojik olarak yıpratmaktadır. Koruma ve gözetim borcu altında olan işveren TBK madde 417'de açıkça belirtildiği üzere işçilerin psikolojik olarak korunmasını sağlamalıdır. İşverenin alabileceği önlemlerin başında kendisi veya işveren vekilleri tarafından işçilere çalışma saatleri sonrası ulaşılmaması, işçilerin dinlenme sürelerine saygı duyulması gelmektedir.

TBK madde 417 yanı sıra İSGK madde 4, işverenin, işçilerin iş kazasına veya meslek hastalığına uğramaması için her türlü önlemi alması gerektiğini belirtmiştir. İşverenin alacağı önlemler sınırlı olarak sayılmamıştır. İşveren tarafından teknolojinin, ilim ve irfanın mümkün kıldığı her türlü önlemin alınması gerekir³⁵⁴. Ulaşılamama

³⁴⁸ Ertürk, Temel Haklar, s. 129; Göktaş, Özel Yaşam, s. 21.

³⁴⁹ Sevimli, Özel Yaşam, s. 61.

³⁵⁰ Güzel Ali ve Çatalkaya Ugan, İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, s. 61; Sevimli, Müdahalenin Sınırları, ss. 66,95; Kamu yararı değerlendirmesinde bulunurken işverenin, kendisini kamu otoritesi yerine koyma ihtimaline ve tehlikesine dair bakınız: Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 104 vd.

³⁵¹ Dursun Ateş, s. 553; Göktaş, Özel Yaşam, s. 26; Uncular Selen, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, ss. 154-155.

³⁵² Güzel ve Çatalkaya, s. 61; Göktaş, Özel Yaşam, s. 26; Sevimli, Müdahalenin Sınırları, ss. 96, 104.

³⁵³ Aydın, Kişilik Hakları, s. 60.

³⁵⁴ Tunçomağ ve Centel, s. 135; Yargıtay'ın bu konuda görüşü için bakınız: "İşçiyi gözetim ödevi ve insan yaşamının üstün değer olarak korunması gereğinden hareketle; salt mevzuatta öngörülen

hakkının ihlal edilmesi işçilerin sağlığını da etkileyeceği için ayrıca iş sağlığı ve güvenliği problemi olarak da düşünülebilir. İşçinin özel hayatına müdahale nedeniyle işçilerin karşılaşılabileceği stres, tükenmişlik gibi psikososyal riskler başta olmak üzere meslek hastalıkları veya risklerin etkisi ile ortaya çıkabilecek iş kazalarının önlenmesi için gerekli önlemler alınmalıdır. İşveren, dinlenme sürelerini iyi ayarlamalı, aşırı yorgunluğa neden olabilecek taleplerden kaçınmalıdır³⁵⁵.

İşçinin ulaşamaz olmayı tercih etmesi durumunda, işçinin olası mobbing ve psikolojik tacizlere karşı korunması gerekir. İşverenin eylemleri başta kamu hukuku kaynaklı normlara aykırılık teşkil edebileceği gibi, iş ilişkisi içerisinde de koruma ve gözetim borcuna aykırı davranılmış olacaktır. İşçinin çalışma saatleri dışında kural olarak iş görme zorunluluğu yoktur. İşçinin çalışma taleplerine cevap vermemesi durumunda işveren buna saygı göstermelidir.

İşveren, ulaşılama hakkının sağlanması için önlemler almak mecburiyetindedir. İşveren sadece kendisi veya işveren vekili tarafından gerçekleştirilebilecek ihlaller açısından değil işçilerin de gerçekleştirebileceği ihlalleri engellemek için gerekli ve yeterli önlemleri almalıdır³⁵⁶. Bazı işçiler görevde yükselme amacıyla veya iş güvencesinin eksikliği gibi nedenlerle çalışma saatleri sonrası iş görmeye devam ediyor olabilir. Bu işçilerin diğer işçileri rahatsız etmesi engellenmelidir. İşveren, sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak için işçilerin farkındalıklarını artırmalı, gerekli eğitimleri işçilerine vermelidir. Dijital bağımlılığın insan sağlığına olumsuz etkisi, temel hak ve özgürlüklerin kullanımı esasları işçilere anlatılmalı işçilerin farkındalıkları artırılmaya çalışılmalıdır.

İşveren, işçilerin dijital bağımlılıklarını azaltmak ve işçilerin bilinçlenmelerini sağlamak için basit önlemler alabilir. Katı veya esnek yaklaşımların değerlendirilmesi ile farklı önlemler uygulanabilir. Dünyada tartışılabilen bazı önlemlerden örnek vermek gerekirse³⁵⁷;

önlemlerle yetinilmeyip, bilimsel ve teknolojik gelişimin ulaştığı aşama uyarınca alınması gereken önlemlerin de işveren tarafından alınmasını zorunlu kılmaktadır”. Yrg. 10.HD., 27.05.2005 tarih ve E.2008/2626, K.2008/7283, (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T. 11.05.2021)

³⁵⁵ Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 193.

³⁵⁶ Ertürk, Temel Haklar, s. 90.

³⁵⁷ Eurofound, 2021a, s. 28.

- Sigara paketlerinde yer alan bilgilendirmelerin örnek olması ile iş için kullanılan yazılımların bilgilendirme ekranlarına dijital bağımlılığın ve aşırı çalışmanın zararlı olduğu hatırlatması eklenebilir.
- İşçi, normal çalışma saatleri dışında çalışmaya devam ediyorsa, çalışmak zorunda olmadığı ve çalışma saatleri dışında olduğunu hatırlatacak bilgilendirme notları eklenebilir. Gerekirse çalışmaya devam etmek için onay alınması istenebilir.
- E-mail sistemlerinin acil durumlar hariç bir sonraki çalışma gününe kadar kapalı kalması sağlanabilir.

Çalışmak için kullanılan teknolojik cihazların ve sistemlerin normal çalışma saatleri dışında tamamen kapatılması gerçekçi bir durum olmadığı gibi esneklik ve verimliliği azaltabilir. Katı önlemler yerine daha uygulanabilir, iki taraf için avantajlı önlemlerin alınması daha gerçekçidir³⁵⁸.

C. Ulaşılamama Hakkına Yönelik İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alması

1. İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu

İnsanın yaşam hakkının kutsallığı ve yaşam hakkının bütün hakların temeli olduğu göz önüne alındığında her işçi istinasız bir şekilde yaşam hakkıyla doğrudan bağlantılı olan sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışma hakkına sahiptir³⁵⁹. İş sağlığı ve güvenliği hakkı temel bir hak olup işçilerin sağlık ve yaşam hakkının doğal bir sonucudur³⁶⁰. İşin görülmesi sırasında, işçilerin hayatlarına ve beden bütünlüklerine yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması amacıyla alınabilecek her türlü hukuki, teknik ve tıbbi önlem iş sağlığı ve güvenliğinin konusunu oluşturur³⁶¹. İşin görülmesi amacıyla kullanılan tüm araç ve gereçlerden

³⁵⁸ Eurofound, 2021a, s. 28.

³⁵⁹ Caniklioğlu Nurşen, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu/ Ender Demir), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, (İş Sağlığı), ss. 35-36; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 351; Süzek, İş Güvenliği, ss. 20-21.

³⁶⁰ Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 26.

³⁶¹ Süzek, İş Güvenliği, s. 8; Süzek, İş Hukuku, s. 899; Ulsan, s. 33.

kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesi ile risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması hususları iş güvenliğine ilişkindir³⁶². İş sağlığı ve güvenliği ile işçinin beden bütünlüğünün yanı sıra kuşkusuz ruh sağlığının da korunması amaçlardan biridir³⁶³. Ayrıca öğretilerde yer alan geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramı ise sadece çalışanların korunmasını değil, işyeri veya işletmenin faaliyeti nedeniyle etkilenebilecek tüm kişileri koruma altına almayı hedefleyen çalışmaların bütünü ifade ettiği belirtilmektedir³⁶⁴.

İş sağlığı ve güvenliği hukukunda amaç iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkması ile gerçekleşen sonuca yönelik giderici önlemlerin düzenlenmesi değildir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının gerçekleşmeden önlenmesi amaçlanır³⁶⁵. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği önleyici ve koruyucu nitelikte olma amacı içerisindedir³⁶⁶. Kaza ve hastalıkların ortaya çıkmadan önlenmesi ve ortaya çıktıktan sonra gerekli tedbir, koruma ve tazmin sisteminin kurulması önem arz etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği taşıdığı önem itibarıyla devlet, sendika, işçi ve işverenler başta olmak üzere toplumsal olarak eşgüdüm içerisinde çalışılmasını gerektiren bir alandır³⁶⁷. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi işçiden başlayarak toplumun her katmanında olumlu etki göstermekte ve toplumsal barışın sağlanmasına hizmet etmektedir. İş kazasına uğrayan işçi tedavi ve iyileşme sürecinde geçici süreli iş göremez hâle gelmekte veya çalışma hayatına hiç dönememektedir. Çalışma hayatına geri dönemeyen işçi genellikle hayatını idame ettirmek için asıl ve tek geliri olan ücretini kaybetmektedir. İşçinin ücretini kaybetmesi başta kendi

³⁶² Sümer Halûk Hâdi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, (İş Sağlığı ve Güvenliği), s. 5; Tulukçu Binnur, İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, (Risk Değerlendirmesi), s. 718.

³⁶³ Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 26; Kandemir, Psikososyal Riskler, s. 134.

³⁶⁴ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 6.

³⁶⁵ Akın Levent, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, (Hukuki Sorumluluk), s. 657; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, ss. 5-6.

³⁶⁶ Bilir Nazmi, İşyerlerinde Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesi, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:29, Sayı:1, 2015, s. 13; Kabakçı Mahmut, 6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:29, 2013, s. 64; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), s. 6.

³⁶⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Başkan, s. 351.

hayatını idame ettirmesini zorlaştırdığı gibi geçiminden sorumlu olduğu diğer kişileri de maddi ve manevi olarak zora sokmaktadır³⁶⁸.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sadece işçileri değil işverenleri de olumsuz etkilemektedir. İşverenler, iş gücünden yoksun kaldığı gibi birtakım hukuki, idari ve cezai müeyyidelerle karşılaşmaktadır³⁶⁹. İş planında gerçekleşen aksamalar, işverenin ekonomik olarak risk altına girmesine sebebiyet vermekte, işletmesinin devamlılığını zora sokmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları ayrıca toplumsal açıdan mali yük ortaya çıkarmakta, ekonomik gelişmeyi sekteye uğratmaktadır³⁷⁰. En nihayetinde insancıl bir bakış açısıyla baktığımızda kazaya uğrayan kişiler psikolojik olarak yıpranmaktadır. Kişiler uğradıkları kaza nedeniyle fiziksel etkilerin yanında ayrıca ruhsal sorunlarla mücadele etmekte ve hayat kalitelerinde bir düşüş olmaktadır. Tüm bu örnekler aracılığıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplumun her katmanına doğrudan ve dolaylı olarak yaptığı olumsuz etki rahatlıkla görülebilir.

İşçiyi koruma ve gözetme borcu gereği işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalı ve işçinin yaşam ve beden bütünlüğünü korumalıdır³⁷¹. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu TBK madde 417’de düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği hükümleri asıl olarak İSGK’da kendine yer bulmuştur. Daha önce İŞK’da düzenlenen ve kapsamı dar olan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri İSGK ile yürürlükten kaldırılmıştır³⁷². İSGK ile istisnalar hariç neredeyse her çalışma alanını kapsayacak düzenlemeler getirilmiştir³⁷³. İSGK ile düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hükümleri kamu düzenine ilişkin mutlak emredici kurallar olma

³⁶⁸ Tulukçu, Risk Değerlendirmesi, s. 719.

³⁶⁹ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 10.

³⁷⁰ Kılış İlknur ve Demir Seçil, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, Ocak 2012, s. 24; Sümer, (İş Sağlığı ve Güvenliği), ss. 7-8.

³⁷¹ Centel Tankut, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 27, Sayı: 3, Mayıs 2013, (İş Sağlığı ve Güvenliği), s. 8; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 368; Süzek, İş Güvenliği, s. 176; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 117; Süzek Sarper, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri, **Legal İSGHD**, Cilt: 14, Sayı: 55, 2017, (İşverenlerin Yükümlülükleri), s. 1296.

³⁷² Alpagut Gülsevil, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun Genel Esasları, **İÜHFM**, Cilt: LXXII, Sayı: 2, 2014, (İş Sağlığı ve Güvenliği), s. 31; Caniklioğlu, İş Sağlığı, s. 36.

³⁷³ Centel, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 8; Demircioğlu Murat ve Kaplan Hasan Ali, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 30, 2013, s. 7.

özelliği taşıır³⁷⁴. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kurallarının emredici niteliği gereği taraflar iş güvenliği kurallarının uygulanmasından vazgeçemez³⁷⁵.

İSGK madde 2, kanunun kapsamını şöyle belirtmiştir: “Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır”. İSGK madde 3, çalışanı ise şöyle tanımlamıştır: “Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi... ifade eder”. Görüleceği üzere bağımlı çalışanın TBK, İŞK, DİK veya BİK kapsamında olması önem arz etmemektedir. Hatta kanun kamu işyerlerine de uygulanacağı için memur veya sözleşmeli personeller de İSGK kapsamında kalmaktadır³⁷⁶.

İşverenin genel yükümlülükleri İSGK madde 4’te belirtilmiştir. Madde 4’te yer alan “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması...” ifadesinin yorumuyla işverenin mevzuatta öngörülmemiş bile olsa teknoloji ve bilimin gerekli kıldığı her türlü önlemi almak zorunda olduğu kabul edilmektedir³⁷⁷. Her türlü önlemi almak yükümlülüğü altında olan işveren mali nedenler veya teknolojiyi takip etmek hususunda kendi eksikliğini öne sürerek sorumluluktan kurtulamayacaktır³⁷⁸.

İş sağlığı ve güvenliği perspektifi ile ulaşılamama hakkına baktığımızda, ulaşılamama hakkının işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması amacına hizmet edecek yararlı bir araç olduğu görülecektir. Ulaşılamama hakkı ile işe bağlı stres,

³⁷⁴ Kabakcı, s. 61; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 197.

³⁷⁵ Süzek, İş Güvenliği, s. 181; Şahin Emir Asiye, **İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi**, Seçkin Yayıncılık, (İşyerinde Tehlike), Ankara 2015, s. 51; Seratlı, Gaye Burcu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 53, Sayı: 2, 2004, s. 213.

³⁷⁶ Demir Fevzi, İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Özel Sayı, Cilt: 20, Sayı: 1, s. 676; Ertürk Şükran, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 27, Eylül-2012, (İş Sağlığı ve Güvenliği), s. 14; Süzek, İşverenlerin Yükümlülükleri, s. 1297; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 51.

³⁷⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 370; Süzek, İşverenlerin Yükümlülükleri, s. 1297; Süzek, İş Hukuku, ss. 910-911; İşverenin, iş kazasından doğan sorumluluğunun yasal dayanağı hakkında açıklamalar için bakınız: Caniklioğlu, İş Sağlığı, s. 39 vd, bu konuda ayrıca bakınız: İbrahim Aydın, İşverenin Koruma Yükümlülüğünün Sınırına İlişkin Hukuk Genel Kurulu Kararının Değerlendirilmesi, **İş Dünyası ve Hukuk: Prof.Dr.Tankut Centel’e Armağan**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul-2011, (Koruma Yükümlülüğü), ss. 98-120.

³⁷⁸ Seratlı, s. 215; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 118; Süzek, İşverenlerin Yükümlülükleri, s. 1298; Şahi, Emir, İşyerinde Tehlike, s. 59.

tükenmişlik ve benzeri psikososyal risklerin yarattığı tehlike ve risklerin engellenmesi veya en aza indirilmesi ile iş sağlığı ve güvenliği sağlanacaktır.

2. Denetim Yükümlülüğü

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tam anlamıyla hayata geçirilmesinden sorumludur. Bu sebeple işveren, denetim yükümlülüğünü yerine getirmeli, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyması için gerekli adımları atmalıdır³⁷⁹. Bu anlamda işçilere sadece araç ve gereçlerin sağlanması işverenin yükümlülüklerini yerine getirdiği anlamına gelmeyecektir³⁸⁰. İşveren, işçilerin önlemlere riayet etmesini sağlamalı ve uygun şekilde denetleme görevini yerine getirmelidir³⁸¹. Ulaşılamama hakkı özelinde baktığımızda ise işyerinde uygulanan bağlantıyı kesme politikalarının uygulanıp uygulanmadığının işveren tarafından denetlenmesi gerekir. İşveren hazırladığı düzenleyici işlemi gerekçe göstererek gerekli önlem ve tedbirleri aldığını iddia edemeyecektir. Bu önlem ve tedbirlerin hayata geçirilmesinden de sorumlu olacaktır.

İSGK madde 19, işçilere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyma yükümlülüğü getirmiştir. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (ÇSGEHY)³⁸² madde 9, işçilerin eğitimlere katılmasını zorunluluk olarak düzenlemiştir. İşçiler eğitimlere katılmalı ve eğitimlere uygun olarak iş görmelidirler³⁸³.

Bu sebeple işyerinde uygulanan olası bağlantıyı kesme politikaları uyarınca işçiler politikaya uymalı, iş arkadaşlarının ulaşılama haklarına saygı göstermelidir. Denetim yükümlülüğü altında olan işveren ise işçilerin, diğer işçilerin ulaşılama hakkına saygı göstermelerini sağlamalıdır³⁸⁴. İşçilerin alınan tedbirleri uygulamaması durumunda işveren gerekirse işçilere yaptırım uygulamalıdır. İşçilerin ortaya çıkacak

³⁷⁹ Centel, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 9; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 120; Süzek, İşverenlerin Yükümlülükleri, s. 1300.

³⁸⁰ Demir, s. 693; Süzek, İş Güvenliği, s. 180; Süzek, İşverenlerin Yükümlülükleri, s. 1301.

³⁸¹ Caniklioğlu, İş Sağlığı, s. 52; Şahin Emir, İşyerinde Tehlike, s. 56.

³⁸² RG: 15.05.2013,28648.

³⁸³ Senyen Kaplan E. Tuncay, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 31, 2014, (Çalışanların Yükümlülükleri), s. 38.

³⁸⁴ Baycık, Doğan, Dulay, Yangın, Yay, s. 1708.

zarardan kusurları oranında sorumlu olacağı da unutulmamalıdır³⁸⁵. İŞK madde 25/II uyarınca işçinin gerekli tedbirlere uymaması durumunda işveren iş sözleşmesini feshedebilir³⁸⁶.

3. Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliğinin sadece mevzuatta yapılacak değişikliklerle ya da maddi önlemlerle sağlanması beklenemez³⁸⁷. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında tarafların iş birliği çok önemli yer tutar. İşçilerin bilgilendirilmesi ve eğitimi kuşkusuz sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması için önemlidir³⁸⁸. İş güvenliği bilincinin yüksek olması iş kazalarının önüne geçilmesinde büyük bir etki sağlayacaktır³⁸⁹. Verilecek eğitimler ile işçilerin farkındalıkları artırılmaya çalışılır. İş sağlığı ve güvenliği bilincinin yerleşmemiş olması halinde alınan önlemlerin kâğıt üzerinde kalması sonucu doğabilir.

Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının bir kısmı işçilerin yeterli ölçüde eğitilmemesi nedeniyle meydana gelmektedir³⁹⁰. Çalışma alanının içerdiği tehlikeleri ve bu tehlikelere karşı alınabilecek önlemleri bilmeyen işçi, olası kazalara karşı daha kırılgan durumdadır. Tam anlamıyla eğitime tabi tutulan işçi iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin farkındalığının artması ile kendisini iş kazalarına karşı korumaya daha meyilli olacaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin koruyucu ve önleyici niteliğini de göz önüne aldığımızda, işçilerin eğitimi iş sağlığı ve güvenliğinin asli amacına hizmet eder³⁹¹. İşveren eğitimleri göstermelik olarak yerine getirmemelidir. İşçilerin gerçek anlamda bilgilendirilmesini ve aydınlanmasını sağlamalıdır. İşçilere gerçek anlamda eğitim vermeden bir formun altına atılacak imza işverenin eğitim verme yükümlülüğünü yerine getirdiği anlamına gelmez³⁹².

³⁸⁵ Senyen Kaplan, Çalışanların Yükümlülükleri, s. 41 vd.

³⁸⁶ Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 33; Demir, s. 693.

³⁸⁷ Şahin Emir, İşyerinde Tehlike, s. 80.

³⁸⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 912; Kandemir, Psikososyal Riskler, s. 137.

³⁸⁹ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 168; Süzek, İşverenlerin Yükümlülükleri, ss. 1301-1302.

³⁹⁰ Aydın İbrahim, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, (İş Sağlığı ve Güvenliği), s. 148; Kılış ve Demir, s. 26; Şahin Emir, İşyerinde Tehlike, s. 88.

³⁹¹ Kılış ve Demir, ss. 25-26; Çelikoğlu, s. 57.

³⁹² Demir, s. 686; “İşçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin

Bilgi ve iletişim teknolojileri ile yoğun olarak çalışan işçiler temel eğitimlerinin yanı sıra ulaşılama hakkı, ergonomi, fazla çalışmanın zararları konularında eğitime tabi tutulabilirler. Ulaşılama hakkının, iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantısının anlaşılması ve aşırı çalışma kültürünün işçi sağlığı için olumsuz sonuçlar doğurduğu, verilecek farkındalık eğitimleriyle işçilere anlatılmalıdır. İşçiler, eğitimler aracılığıyla ulaşılama hakkı hususunda bilgilendirilmelidir. Böylelikle farkındalıkları artan işçiler kendi sağlıklarını ve güvenliklerini koruyabilir duruma gelebilirler. Eğitimler, işçilerin kişisel özellikleri ve vasıfları dikkate alınarak verilir. İşçilerin eğitim sürecine aktif olarak katılmaları sağlanmalıdır. İşçilerin görüşleri dinlenmeli ve bunlar hakkında işverenler tarafından geri dönüşler yapılmalıdır. İşçinin aktif olarak eğitim sürecine katılması risklerin değerlendirilmesine de katkı sağlayacak ve gözden kaçma ihtimali olan risklerin fark edilmesini sağlayacaktır³⁹³.

Eğitimler iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli olan bilgi ve birikimi içerecek düzeyde olmalıdır. Eğitim programında genel sağlık ve güvenlik kurallarına ilişkin bilgilerin yer alması gerekir. Ayrıca eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir (ÇSGEHY madde 12). Eğitimler bireysel ya da gruplar hâlinde verilebilir. Temel eğitimlerin yanı sıra işçilerin görevi gereği karşı karşıya kaldığı riskler nedeniyle belirli gruptaki çalışanlara ayrı eğitim verilmesi mümkündür.

İşveren, sağlıklı bir çalışma ortamının hayata geçirilmesi amacıyla işçileri bilgilendirme yükümlülüğü altındadır³⁹⁴. Bu yükümlülük uyarınca işveren, “işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler”, “kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar”, “ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler” konularında işçileri bilgilendirir (İSGK madde 16/1). Bağlantı kurma taleplerinin yönetimi için atılacak adımlar ve tedbirler konusunda işçiler bilgilendirilmelidir.

aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir.

İşverenlerce, iş güvenliği açısından hayati öneme haiz bulunan araç ve gereçlerin anılan kazalı tarafından kullanılması sağlandığında, kazalanma olasılığının tamamen ortadan kaldırılacağı yadsınamaz bir gerçektir. İşçinin aynı işi uzun yıllardır yapıyor olması, işvereni tüm bu yükümlülükleri almaktan başışık hale getiremez”. Yrg. HGK., 16.06.2004 tarih ve E.2004/21-365, K.2004/369, (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.14.02.2022)

³⁹³ Kılık ve Demir, s. 39.

³⁹⁴ Alpagut, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 41; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 174.

Normal çalışma saatleri sonrası iş görülmesi istenen işçi, hangi tehlike ve riskler altında olduğunu ve bunlara nasıl karşı korunabileceğini öğrenmelidir.

Ayrıca işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgileri işçiler veya işçi temsilcileri ile paylaşılmalıdır (İSGK madde 16/2)³⁹⁵. İşveren veri tabanlarına, işletim sistemlerine tedbir amaçlı yükleyeceği yazılımlar hakkında işçileri bilgilendirmelidir. Alınan önlemlerin yeterliliği konusunda işçi veya işçi temsilcilerinin fikir edinmesi sağlanmalıdır. Söz konusu yazılımların hem iş sağlığı ve güvenliği hem de kişisel verilerin korunması hususunda önemi dikkate alınarak, işveren gerekli bilgilendirmeleri yapmalıdır.

Sağlıklı bir çalışma ortamı ve işçilerin yönetime katılması için İSGK madde 18 ile işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına ilişkin hükme yer verilmiştir. İşçilerin şikâyet, öneri ve görüşleri alınarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında daha başarılı politikalar gerçekleştirilebilir³⁹⁶. İşveren bağlantıyı kesme politikaları hakkında gelen şikâyet ve önerileri göz önüne almalı, atılacak veya atılmış adımlar hakkında bilgi vermeli ve tarafları aydınlatmalıdır.

4. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

Her çalışma ortamı kendine özel riskler barındırır. Bu risklerin tespit edilmesi, risklerle mücadele etmenin ilk adımını oluşturur³⁹⁷. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği sağlanması amacına ulaşmakta kullanılması gereken kullanışlı bir araç niteliğindedir³⁹⁸. Risk değerlendirmesi sonucu tespit edilen riskler ortadan kaldırılır veya en aza indirilir.

İSGK madde 3/1-ö gereği risk değerlendirmesi: “işyerinde 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 çalışmaları... ifade eder”. İSGK madde 4/1-c de işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü altında olduğunu belirtmiştir. İSGK madde 4/1-o’ya göre risk:

³⁹⁵ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 145.

³⁹⁶ Alpagut, İş Sağlığı ve Güvenliği, ss. 42-43; Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 158; Kabakcı, s. 70; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 182.

³⁹⁷ Alpagut, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 33; Caniklioğlu, İş Sağlığı, s. 51; Demir, s. 679.

³⁹⁸ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 122; Kabakcı, s. 65.

“Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini... ifade eder”. Aynı tanımlara İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (İSGRGY)³⁹⁹ madde 4’te de yer verilmiştir.

İSGK madde 10, işverenin risk değerlendirmesi yaparken veya yaptırırken neleri göz önüne alması gerektiğini belirtmektedir. Risk değerlendirmesi yapılırken göz önüne alınacak hususlardan ilki işçilerin durumudur. Risk değerlendirmesi, her işçinin durumu göz önüne alarak yapılmalıdır⁴⁰⁰. Yapılacak işin işçiye uygun olmaması risk artırıcı faktör olduğuna göre işin, işçiye uygun hâle getirilmesi gerekir⁴⁰¹.

Yoğun çalışma temposu ve strese neden olan iş organizasyonu iş sağlığı ve güvenliğini tehdit etmektedir⁴⁰². İşçilerin beden ve ruh durumunun iyileştirilmesi ve insan vücudunun dayanma sınırı göz önüne alınarak çalışmaların belirlenmesi iş sağlığı ve güvenliğine hizmet edecektir⁴⁰³. Aşırı çalışma, dinlenme sürelerine riayet edilmemesi, işçilerin kişisel özelliklerinin dikkate alınmaması gibi hususlar iş kazalarını artırıcı niteliktedir⁴⁰⁴. Bilgi ve iletişim teknolojileri ile yoğun çalışanları etkileyecek riskler göz önüne alınmalı ve işçileri koruyucu politikalar hayata geçirilmelidir. Psikososyal risklere karşı işçinin korunması amacıyla önlemler alınmalıdır. Stres ve tükenmişlik gibi psikososyal risklerin doğası gereği dışarıdan fark edilmesi her zaman mümkün olmayabilir⁴⁰⁵. Psikososyal risklerin değerlendirilmesi için birçok yöntem vardır⁴⁰⁶. Psikososyal risklerin tespiti için giyilebilir teknolojilerden yararlanabilir. Çalışanın kalp ritmini dahi ölçebilen giyilebilir teknolojiler risk değerlendirmesinin tam anlamıyla yerine getirilmesi için kullanışlı olacaktır⁴⁰⁷.

³⁹⁹ RG:29/12/2012,28512.

⁴⁰⁰ Centel, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 9; Tulukçu, Risk Değerlendirmesi, s. 723.

⁴⁰¹ Centel, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 13.

⁴⁰² Şahin, Emir, İşyerinde Tehlike, ss. 46-47,83.

⁴⁰³ Kabakcı, s. 72.

⁴⁰⁴ Şahin Emir, İşyerinde Tehlike, ss. 45-46.

⁴⁰⁵ Psikososyal riskler kavramına ilişkin ayrıntılı açıklama için bakınız: Kandemir Murat, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2017, (Psikososyal Riskler), s. 21 vd.

⁴⁰⁶ Psikososyal risklerin değerlendirilmesine ilişkin bakınız: Vatansever Çiğdem, Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:40, 2014, s. 128 vd.

⁴⁰⁷ Alp ve Doğan, s. 2609.

İSGK madde 10/1-ç bazı özel işçileri göz önüne alarak risk değerlendirmesi yapılması gerektiğini belirtmiştir. Kadın işçilerin durumu ayrıca göz önüne alınmalıdır⁴⁰⁸. Çalışmamızda daha önce bahsettiğimiz üzere⁴⁰⁹ kadınların ev içi emekleri göz önüne alınarak⁴¹⁰, kadın işçiler açısından özel politikalar geliştirilmesi ve programlar yapılması⁴¹¹ ve çalışma hayatında daha fazla korunma sağlanması kadın istihdam oranını arttıracaktır⁴¹². Teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesemeyen ve bu sebeple normal çalışma saatleri sonrasında çalışmaya devam eden kadın işçi, özel hayatında sahip olduğu sorumluluklar nedeniyle iş kazası ve meslek hastalıklarına daha fazla maruz kalabilir⁴¹³. Örnek olarak kadın işçi ev içerisinde bazı üçüncü kişilerin bakım sorumluluğu altında olabilir. Bakım sorumluluğu ile iş görme edimini beraber yerine getirmeye çalışan kadın işçi stres, tükenmişlik gibi nedenlerle yıpranabileceği gibi bu şekilde çalışmaya devam etmesi, diğer iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı daha fazla kırılgan olmasına neden olacaktır. Ulaşılamama hakkının uygulanması amacıyla yapılacak risk değerlendirmelerinde kadın işçilerin özel durumları göz önüne alınabilir⁴¹⁴. Belirtilmeli ki mevzuatımızda görüşümüze benzer hükümlere rastlanılabilir. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (KGÇY)⁴¹⁵ madde 8, kadın işçilerin eşlerinin de gece postasında çalışması hâlinde kadın işçilerin ve eşinin aynı gece postasında çalışmaması için düzenleme yapılabileceği belirtilmiştir. Söz konusu hükümden kadın

⁴⁰⁸ Ailevi sorumlulukları bulunan işçilere dair 156 sayılı ILO sözleşmesi, sözleşmeye taraf olan devletlerin kadın ve erkek işçiler arasında iş yaşamında fırsat eşitliğinin sağlanması için uygun adımları atması gerektiğini belirtmektedir.

⁴⁰⁹ Bakınız: Birinci Böl. I. B, 1.

⁴¹⁰ “Risk değerlendirme stratejileri ve bunların işyerinde uygulanmasında... kadınların ve erkeklerin evde sahip olduğu sorumlulukların da göz önüne alınması gerekir”. Bakınız: International Labour Organization [ILO]. **10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice- Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health**, Working paper, Cenevre, 2013, s. 11.

⁴¹¹ Akın, Hukuki Sorumluluk, s. 664; Kabakcı, s. 74.

⁴¹² Hüseyinli Namık ve Yiğit Yusuf, İş Hukuku’nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak), **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı: 2, 2017/25, s. 298, 303.

⁴¹³ İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde değerlendirilmesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bakınız: Erdoğan Çağla, **İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet**, Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, 2019, s. 471 vd.

⁴¹⁴ Yazara göre; “İş sağlığı ve güvenliği kavramına işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren işyeri dışından kaynaklanan riskler de dâhil edilmektedir. İş ilişkisinin sosyal niteliğinden dolayı devletin, çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için tüm imkânları kullanması gerekir”. Tulukçu Binnur, İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Özel Sayı, Cilt: 20, Sayı: 1, 2014, (Risk Değerlendirmesi), s. 718, 728.

⁴¹⁵ RG: 24/07/2013,28717.

işçilerin kendilerine has durumlarının göz önüne alındığı görülmektedir⁴¹⁶. Risk değerlendirmesi yapılırken kadın işçiler açısından ayrıca değerlendirme yapılması iş sağlığı ve güvenliğinin yerine getirilmesi için önem arz eder⁴¹⁷. Risk değerlendirmesi niteliği itibariyle tüm koşullar göz önüne alınarak yapılmalıdır⁴¹⁸.

İş ekipmanı seçimi hususunda da işveren yükümlülüklerine uymalıdır. Ulaşılama hakkının uygulanması için kullanılacak ekipmanlar sağlık ve güvenlik bakımından tehlike arz etmemelidir. İşçi ile teknolojik cihazlarla bağlantı kurulmuş ve uzaktan iş görülmesi istenmekteyse, işveren uygun ekipmanları sağlamalıdır. İşçilerin ergonomik sorunları göz önüne alınmalıdır. Uygun yükseklikte, boyun ağrılarına sebep olmayacak masa ve sandalye sağlanmalıdır. Kullanılacak teknolojik cihazların kullanıma uygun olmasına dikkat edilmelidir. Özellikle harici batarya gibi tehlike arz eden ekipmanların iş görmeye uygun hâle getirilmesi gerekir.

Risk değerlendirmesinin başarıya ulaşabilmesi için işveren kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma yapmalıdır⁴¹⁹. Söz konusu işlemlerin tele çalışanların konutunda yapılması gerekiyorsa, çalışanın mahremiyetine saygı duyulmalı önceden haber verilmeli ve uygun bir şekilde rızası alınmalıdır.

5. Sağlık Gözetimini Yerine Getirme Yükümlülüğü

İSGK madde 15 ile işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü düzenlenmiştir. İşveren, işçilerin işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Sağlık gözetimi işe girişlerde; iş değişikliklerinde, işçilerin iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarında, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla yapılır.

Sürekli tekrarlanan sebeplerle aynı olumsuz sonuçla karşılaşan işçi iş kazasına veya meslek hastalığına uğrayacaktır⁴²⁰. Bu sebeple sağlık muayenesi sadece işe başlama ve iş değişikliğinde değil, işin devamı süresinde de yerine getirilmelidir.

⁴¹⁶ Öktem Songu Sezgi, Türk **İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s. 319.

⁴¹⁷ Erdoğan, ss. 476-477.

⁴¹⁸ Tulukçu, Risk Değerlendirmesi, s. 726.

⁴¹⁹ Centel, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 10; Tulukçu, Risk Değerlendirmesi, s. 721.

⁴²⁰ Caniklioğlu, İş Sağlığı, s. 56.

İşçinin sağlık gözetimine tutulmaması işverenin yükümlülüklerine aykırı davranması anlamına gelecektir. Konumuz bakımından değerlendirme yapıldığında; işçinin sürekli bağlantıda kalması, işçinin sağlığını bozucu etkiler göstereceği için işveren sağlık gözetimi yaparak işçinin sorunlarını tespit edebilir.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN İŞÇİYE AİT BORÇLARIN ULAŞILAMAMA HAKKI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Özen Borcu

Özen borcu işçinin yüklendiği iş görme edimini işin gerekliliklerine uygun olarak yerine getirmesidir⁴²¹. İşçi, iş görme edimini gereği gibi yerine getirmek için gerekli olan dikkat ve özeni göstermek zorundadır. Özen borcundan bir sonucun elde edilmesinin amaçlandığı anlamı çıkarılmamalıdır. Yani işçi satış hedeflerini tutturamadığı zaman özen borcuna aykırı davranmış olmayacaktır. Ancak işçi, satış yapmak için gerekli çabayı hiç göstermezse veya kendi bilgi ve birikimi ile kapasitesine kasten aykırı şekilde davranırsa özen borcuna aykırı davranmış olduğu söylenebilir. İşçinin göstermesi gereken özen işin yapılması için gerekli olan asgari özendir⁴²². İşçinin mesleki bilgi ve becerisi, nitelikleri, tecrübesi, görevi gibi hususlar özen derecesinin tespitinde göz önüne alınacaktır⁴²³. Vasıflı bir işçinin göstermesi gereken özen ile vasıfsız bir işçinin göstermesi gereken özen bu açıdan farklılıklar içerir⁴²⁴.

Hukuka uygun şekilde işçi ile iletişime geçilmiş ve işçi çalışma saatleri sonrasında iş görüyorsa, iş özenle yerine getirilmelidir. İşçi, özellikle uzaktan

⁴²¹ Arslan Ertürk Arzu; **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 266; Odaman Serkan, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Kamu-İş, Ankara, 2003, s. 188; Tuncay A. Can. **İşçinin Sadakat (Bağımlılık) Yükümlülüğü**, Prof. Dr. Hayri Domaniç'e Armağan, Cilt: II, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001, (Sadakat Yükümlülüğü), s. 1050.

⁴²² Arslan Ertürk, s. 268.

⁴²³ “Oysa işçinin bilgi ve beceresi, işin organizasyonu ve yönetiminde sözü edilen eksikliklere rağmen yanlış yıkamayı önleyecek düzeyde ise olayın meydana gelmesinde tam olmasa bile belirli bir oranda işçinin de kusurlu olduğunun kabulü gerekir, işçinin özen borcuna aykırı hareket edip etmediği duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmeden sadece işveren yönünden tespit edilen eksiklikleri açıklayan bilirkişi raporu benimsenerek sonuca gidilmesi hatalıdır”. Yrg. 9. HD., 27.02.2008 tarih ve E.2007/9302, K.2008/2652, (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.01.03.2022).

⁴²⁴ Tuncay, Sadakat Yükümlülüğü, ss. 1049-150.

çalışmada görülen denetim zorlukları nedeniyle işini özensiz bir şekilde yapmamalıdır. İşçi, iyiniyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde işini yerine getirmelidir⁴²⁵. Ücretlendirmenin zamana bağlı olduğu durumlarda işçi, işi bilerek geciktirmek gibi davranışlar içine girmemelidir.

İşçinin özen borcuna aykırı davranması iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshine neden olabilir. İŞK madde 25/II-h'da belirtildiği üzere işçinin ödevli bulunduğu görevleri yerine getirmemesi iş sözleşmesinin feshine sebebiyet verebilir. Çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmak için rızasını göstermiş olan işçi kendisine yöneltilmiş olan iş görme taleplerini kural olarak yerine getirmek zorundadır. İşçi yapmakla ödevli olduğu görevlerini kendisine hatırlatılmasına rağmen yerine getirmiyorsa iş sözleşmesinin feshi mümkündür⁴²⁶.

Yargıtay bir kararında, her ne kadar işçinin çalışma saatleri sonrası ulaşılabilir olup olmaması gerektiğini değerlendirmese de işçiden hazırlanması talep edilen raporun işçiye çalışma saatleri sonrası gönderildiğini belirtmiş ve işçinin daha sonra raporu hazırlayıp göndermesinin işyerinde nasıl bir olumsuzluğa yol açığının ortaya konulmaması nedeniyle işveren tarafından yapılan feshi ölçüsüz bulmuştur⁴²⁷.

İşçiye çalışma saatleri dışında ulaşılması acil veya zorunlu nedenlerden kaynaklanıyorsa işçinin sorumluluğu iki ihtimal için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. İlk ihtimal; iş sözleşmesinde yer alan bir kayıtla acil veya zorunlu nedenlere dayanarak işçiye çalışma saatleri dışında ulaşmanın mümkün olduğu belirtilmiş olabilir. Bu durumda esasen işçinin rızası alınmıştır. İşçi sözleşmede yer alan düzenleme ile sözleşmesel bir sorumluluk altına girmiştir. Acil veya zorlayıcı durumlarda iş görmek işçinin ödevli bulunduğu bir görevdir. Bu sebeple söz konusu ihtimalde işçi ödevli olduğu görevlerini kendisine hatırlatılmasına rağmen yerine getirmiyorsa iş sözleşmesinin feshi düşünülebilir.

⁴²⁵ Demir, Fevzi ve Demir, Gönenç. İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:11, Sayı:1, 2009, s. 7.

⁴²⁶ Odaman, s. 174.

⁴²⁷ "... davacıdan istenilen konsolide edilmesi gereken rapor için davacıya gelen evrak verilerek mesai bitiminden sonra davacıya gönderilmiştir. Elektronik posta yazışmalarından görüleceği üzere davacıya en son 18:59'da rapor gönderilmiş. Davacının konsolide ettiği rapor ise genel müdüre 19:47'de gönderilmiştir. Fesih bildiriminde davacının hazırlaması gereken raporu hazırlamadığı ve raporun genel müdür tarafından hazırlandığı ve zamanında hazırlanmadığı ifade edilmiştir. Sunulan elektronik posta yazışmaları dikkate alındığında raporu davacının hazırladığı, raporun gecikmesinin ise davacıdan kaynaklanmadığı, verilerin mesai bitiminden sonra davacıya gönderildiği, buna göre feshin geçerli olduğundan söz edilemeyeceği..." Yrg. 9. HD., 27.05.2015 tarih ve E.2015/9780, K.2015/19352, (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.04.03.2022).

İkinci ihtimal olarak ise işçinin rızası olmasa bile işveren, işçiye çalışma saatleri dışında kamu yararı ve işverenin veya üçüncü kişilerin üstün nitelikte özel yararı nedeniyle ulaşabilir. İşçinin görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla işçi ile iletişime geçilebilir. Her somut olayda ayrıca değerlendirmek gerektiği kesin olmakla beraber işçi imkân dahilindeyse bizce çağrılara (sms, mail) cevap vermelidir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli işçiler ve insan sağlığını etkileyecek görevlerde çalışan işçilerin çağrılara cevap vermesi yerinde olacaktır⁴²⁸. Örneklendirmek gerekirse; acil müdahale için zorunlu olarak dinlenme süresinde olan tıp doktoruna ulaşılması gerekiyorsa, tıp doktoruna ulaşılması hukuka aykırı sayılmamalıdır⁴²⁹. Bu konuda kesin bir formül vermenin mümkün olmadığı düşüncesindeyiz. Uyuşmazlık durumunda işçinin görevleri, nitelikleri, talep olunan iş ve diğer birçok husus hâkim tarafından değerlendirilmelidir. Tıp doktoru örneğinden devam edersek; tıp doktorlarının hastanelerin acil birimlerinde 24 saatin üstüne çıkacak şekilde nöbet tuttuğu herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Uzun süreli nöbetinden yeni ayrılmış ve sağlıklı olarak müdahale gerçekleştirme ihtimali olmayan tıp doktorunun üçüncü kişiye müdahale etmesi için zorlanması mümkün değildir⁴³⁰. Aksi durum hem tıp doktoru hem de üçüncü kişi için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Tıp doktorunun bu durumda fazla çalışmaya katılmak için sağlık durumunun el verdiği söylenemeyecektir. Örneğimizde tıp doktorunun iş görme talebine cevap vermemesi ve teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi görüşümüzce mümkün değildir⁴³¹. Üçüncü kişiye yapılacak müdahale için başka hastaneye sevk gibi diğer yolların denenmesi bizce daha uygun olacaktır. Yine de tarafların sorumluluklarını, hak ve yetkilerini belirlemek için daha önceden sözleşmelerde hükümlere yer vermeleri daha yararlı bir yöntem olur.

⁴²⁸ Akyiğit, İş Hukuku, s. 187; Sümer, İş Hukuku, s. 74; Tuncay, Sadakat Yükümlülüğü, s. 1053; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.19, iş birliğini çalışanların yükümlülükleri arasında düzenlemiştir.

⁴²⁹ “Hekimin öncelikli görevi, hastalıkları önlemeye ve bilimsel gerekleri yerine getirerek hastaları iyileştirmeye çalışarak insanın yaşamını ve sağlığını korumaktır. Meslek uygulaması sırasında insan onurunu gözetmesi de, hekimin öncelikli ödevidir. Hekim, bu yükümlülüklerini yerine getirebilmek için, gelişmeleri yakından izler”. (Türk Tabipleri Birliği, Hekimlik Meslek Etiği Kuralları, madde 5), “Hekim, görevi ve uzmanlığı ne olursa olsun, gerekli tıbbi girişimlerin yapılamadığı acil durumlarda, ilk yardımda bulunur”. (Türk Tabipleri Birliği, Hekimlik Meslek Etiği Kuralları, madde 10).

⁴³⁰ Odaman, s. 179.

⁴³¹ Arslan Ertürk, s. 271; Odaman, s. 180.

Açıklanmaya çalışılan her ihtimalde daha önce bahsettiğimiz ölçülülük ilkesi, eşit davranma ilkesi ve dürüstlük kuralı ile ulaşılamama hakkının uygulanmasına dair diğer yaklaşımlar göz önüne alınmalıdır. Hukuka uygun olarak işçiyle iletişime geçiliyor olsa bile iş görme taleplerinin işçinin sağlığını ve güvenliği tehdit etmesi hâlinde işçi bağlantıyı kesebilir. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı başta olmak üzere haklarını kullanması mümkündür. Özellikle aşırı fazla çalışma nedeniyle ortaya çıkan psikososyal risklerde bu değerlendirme yapılabilir.

Bunun haricinde işverenin sırf ekonomik gerekçeler nedeniyle bağlantıda kalma taleplerinin farklı hukuka uygunluk sebebi yoksa hukuka aykırı olduğu söylenecektir. İşçinin bu hâllerde iş görme taleplerini reddetmesi ve teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmesi özen borcuna aykırı davrandığı anlamına gelmeyecektir.

Ulaşılamama hakkı ihlal edilmiş olan işçinin, iş görme sırasında yerine getirdiği davranışlarıyla özen ve sadakat borcunu ihlal ettiği öne sürülebilir mi? İşçiyle hukuka aykırı bir şekilde iletişime geçilmiş ve işçiden iş görülmesi talep edilmiş olabilir. İşçi, hukuka uygun olmasa bile işverenin bağlantıda kalınması ve iş görülmesi talebini iradesine aykırı olacak şekilde kabul etmiş olabilir. Kanımızca bu durumda dahi işçinin belirli ölçüde bir özen ve sadakat borcunun doğduğu söylenebilecektir. İşçi, doğruluk ve güven ilişkisi içerisinde iş görme edimini yerine getirmelidir. Ancak işçi, özel yaşamına saygı gösterilmemesi nedeniyle diğer hukuki yollara başvurabilir. Bu durumda işçinin işini özenle yerine getirmediği, kısa sürede sürecek işi çok uzun sürede bitirdiği, işin asgari standartları taşımadığı, işten beklenen sonucun elde edilemediği veya diğer sonuçlar işveren tarafından ileri sürülebilir. Kanaatimiz işçinin dürüstlük ve iyiniyet kurallarına aşırı aykırılık teşkil etmeyecek şekilde iş görmesi hâlinde işin geç bitirilmesi gibi nedenlerin özen ve sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilmemesi ve işverenin iddialarının dinlenmemesi gerektiği yönündedir. İşveren hakkı olmayacak şekilde işçiden iş görülmesini talep etmiş olması nedeniyle bu sonuca katlanmalıdır. Aksi hâlde, işçinin hem ulaşılamama hakkı ihlâl edilmiş olacak hem de bazı yaptırımlarla karşı karşıya kalması sonucu doğacaktır. Ancak işçinin zarar verme kastı ile hareket etmesi bu değerlendirmenin dışındadır. İşçi, ulaşılamama hakkının ihlal edilmesi nedeniyle işverene karşı sinir veya düşmanlık ile mesleki sırları yayması, işverene hakaret etmesi, işverene zarar verici açıklamalarda bulunması ve benzeri durumlar nedeniyle sorumlu olacaktır. İşçi, ulaşılamama

hakkının ihlâl edilmesini var olan hukuki yollarla engellemeye çalışmalıdır. Pozitif hukuk kurallarının yetersiz olduğu değerlendirmesi ise başka bir tartışmanın konusudur.

Özen borcunun başka bir görünümü olarak, işçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür (TBK m.396/2). İşveren tarafından bağlantıyı kesmek amaçlı kurulan sistem, altyapı ve yazılımların usulüne ve amacına uygun özenle kullanılması gerekir.

B. Düzenlemelere ve Talimata Uyma Borcu

İşçi, iş görme edimini, işverenin verdiği emir ve talimatlar uyarınca yerine getirmelidir⁴³². İşveren yönetim hakkına dayanarak işin görülmesine ve işin görülmesi ile doğrudan bağlantılı olmasa da işyeri ve işletmeye ilişkin işçi davranışlarına dair de düzenleme yapabilir ve talimat verebilir⁴³³. İşçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcunun ölçütü dürüstlük kurallarıdır. İşçinin düzenlemelere ve talimata uyma borcu, anayasaya, kanuna, iş sözleşmesine, kişilik haklarına ve ahlâka aykırı düzenlemelere ve talimata uymak zorunda olduğu anlamına gelmez⁴³⁴. İşçi, yaşamı ve sağlığı için tehdit oluşturan düzenlemelere ve talimatlara uymak zorunda değildir⁴³⁵. Bu açıdan konusu suç teşkil eden bir talimata işçinin uyması gerekmez. İşçi, işverenin yönetim hakkı sınırları içerisinde olan emir ve talimatlara uymalıdır. Yönetim hakkının sınırlarının aşıldığı hâllerde işçi, emir ve talimatlara uymak zorunda değildir. İşçi, işverenin yanı sıra işveren vekillerinin de talimatlarına uymalıdır.

İşçinin, işverenin düzenleme ve talimatlarına uymaması yüklendiği edimleri yerine getirmediği anlamına gelir. İşçinin düzenlemelere ve talimatlara uymaması bazı disiplin yaptırımlarıyla karşılaşmasına neden olabilir. İŞK madde 25/II-h şartları oluşması hâlinde işçinin iş sözleşmesi de feshedilebilir.

⁴³² Akyiğit, İş Hukuku, s. 182.

⁴³³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s.326; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 157; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 131.

⁴³⁴ Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 163.

⁴³⁵ Sümer, İş Hukuku, s. 76.

İşçi, işveren veya işveren vekillerinden gelen hukuka aykırı bağlantı taleplerine uymak zorunda değildir. Özel hayatına müdahale edilen işçiden hukuka aykırı talimatlara uyması beklenemez. Hukuka aykırı bağlantı taleplerini reddeden işçinin herhangi bir yaptırımla karşılaşması mümkün değildir. Hukuka uygun bağlantı talepleri ise kural olarak işçi tarafından kabul edilmelidir. İşverenin, işyerindeki davranışlara yönelik talimatlarına, işçi tarafından uyulmaması düzenlemelere ve talimatlara uyma borcunun ihlâli anlamına gelir⁴³⁶. Bu açıdan işverenin, ulaşılamama hakkı ile iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinde korunması amacıyla alacağı önlemlere işçinin uyması gerekir⁴³⁷. Ulaşılamama hakkının etkin olması için işverenin aldığı organizasyonel ve teknik önlemler işçi açısından uyma borcu doğurur. Merkezi sistemlerin kapatılması, işçilerin kullandığı iş amaçlı cihazların iş saatleri sonrası aktif olmaması gibi önlemler buna örnek verilebilir.

C. Sadakat Borcu

İş sözleşmesinin kurduğu kişisel ve güvene dayalı sürekli ilişki gereği işveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu altına girerken, işçi de sadakat borcu altına girer⁴³⁸. Hukuki anlamda sadakat tarafların birbirlerinden bekleyebilecekleri objektif genel bir davranış kuralını ifade eder⁴³⁹. Sadakat borcunun gereği olarak işçi, işverenin haklı menfaatlerine zarar verecek davranışlardan kaçınmak ve işverenin haklı menfaatlerini makul sınırlar dâhilinde korumak zorundadır⁴⁴⁰. Bu nedenlerle sadakat borcu hem bir kaçınma yükümlülüğü hem de pozitif davranış yükümlülüğü içerir⁴⁴¹.

“İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır” (TBK madde 396/1). Sadakat borcu, işçinin iş

⁴³⁶ Süzek, İş Hukuku, s. 359.

⁴³⁷ Taşkent, Eyrenci, Ulucan, Baskan, s. 131.

⁴³⁸ Alpagut Gülsevil; İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:25, 2012, (Sadakat Borcu), s. 23; Aydın, Kişilik Hakları, s. 56.

⁴³⁹ Arslan Ertürk, s. 11; F. Demir ve G. Demir, s. 2.

⁴⁴⁰ Arslan Ertürk, ss. 141,144,172; Süzek, İş Hukuku, s. 360, Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 159, Senyen, Kaplan, İş Hukuku, s. 165; Tuncay, Sadakat Yükümlülüğü, s. 1049.

⁴⁴¹ “Bilindiği üzere; iş ilişkisi karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu, işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir”. Yrg. 9. HD., 04.04.2005 tarih ve E.2005/4880, K.2005/12110, (Sinerjimevzuat.com.tr/E.T.28.02.2022); Alpagut, Sadakat Borcu, s. 24; F. Demir ve G. Demir, s. 3; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 160.

görme borcu yanında ortaya çıkan ve belirli davranış yükümlülüklerini içeren bir borçtur⁴⁴². Sadakat borcu, işçinin işi nasıl ve hangi kapsam içerisinde ifa edeceğini belirlemektedir⁴⁴³. Yine de işçinin sadakat borcunun sadece doğrudan iş görme edimi ile sınırlı olduğu söylenemez⁴⁴⁴.

Sadakat borcu, işçinin kişilik hakkını kullanmasını engellemez⁴⁴⁵. İşçinin kişilik hakkı sadakat borcunun sınırlarını oluşturur⁴⁴⁶. İşveren, kural olarak sadece sadakat borcuna dayanarak işçi ile çalışma saatleri sonrası iletişime geçemez. Farklı bir hukuka uygunluk sebebi yoksa sırf sadakat borcu nedeniyle işçinin çalışma saatleri sonrası işverenden gelen iletişim taleplerini kabul etmesi gerekli değildir. İşçinin bu yönde davranışları İŞK madde 25/II-e anlamında doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olarak değerlendirilemeyecektir. İşverenin iş görme talebinin hukuka uygunluğu denetlenirken daha önce bahsedilen birçok husus göz önüne alınacağı gibi sadakat borcunun sınırları da işçinin talebe cevap vermesi veya vermemesi durumunda değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Acil veya zorlayıcı durumlar söz konusu olsa bile işçinin kişilik hakkı ile sağlığı ve güvenliğinin korunması gerekiyorsa işçinin talebe cevap vermemesi ve teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesmesi kanımızca sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilemeyecektir.

Çalışma saatleri sonrası ulaşılmak için rızasını gösteren işçi özel yaşamında gerçekleşen ve olası iş görme taleplerini olumlu yanıtlayamamasına neden olacak gelişmeleri işverene bildirmelidir⁴⁴⁷. İşçinin bildirimi, iş organizasyonunun düzenlenmesi sırasında göz önüne alınarak işyerinde olası sorunlar ve aksamalar engellenebilir. Acil bir durumda işçiye ulaşılmaya çalışılmış ama işçi gerekli bildirimleri yapmadığı için bağlantı kurulamamış olabilir veya ulaşılsa bile işçi, iş görmek için gerekli hazırlıkları yapamayacak durumda olabilir. İşçinin bu davranışı, işverenin haklı menfaatlerini zarara uğratabileceği gibi kişilerin sağlıklarını ve güvenliklerini tehdit eden durumların ortaya çıkmasına dahi neden olabilir. İşçinin söz konusu davranışları sadakat borcuna aykırılık teşkil edeceği gibi iş sözleşmesinin feshi

⁴⁴² Arslan, Ertürk, s. 145; Taşkent, Eyrenci, Ulucan, Baskan, s. 133.

⁴⁴³ Akyiğit, İş Hukuku, s. 184; Arslan Ertürk, s. 145.

⁴⁴⁴ Akyiğit, İş Hukuku, s. 184; Tuncay, Sadakat Yükümlülüğü, s. 1047.

⁴⁴⁵ Arslan Ertürk, s. 150, 233.

⁴⁴⁶ Arslan Ertürk, s. 240.

⁴⁴⁷ Akyiğit, İş Hukuku, s. 186; Alpagut, Sadakat Borcu, s. 30; Arslan Ertürk, ss. 297,299-302; Tuncay, Sadakat Yükümlülüğü, ss. 1053-1054.

ihtimali de akla gelecektir⁴⁴⁸. Unutulmamalıdır ki sadakat borcuna aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin feshi için işverenin zarara uğraması da gerekmez⁴⁴⁹.

Söz konusu durumda sadakat borcuna aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin feshi değerlendirilirken feshin son çare olma ilkesi göz önüne alınmalıdır. Çalışma saatleri sonrası ulaşılabilir olmaya rıza göstermiş işçi, işverenden gelen basit nitelikli bir çağrıya (sadece mail atılması, form hazırlanması gibi talepleri içeren çağrı) cevap vermemiş olabilir. Söz konusu cevap vermeme davranışının, iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işveren tarafından çekilmez hâle getirdiğini söylemek çok kolay olmayabilir. Fesih yerine ihtar, kınama, uyarı benzeri yaptırımlar yeterli olacaksa iş sözleşmesinin feshi düşünülmemelidir.

Acil veya zorlayıcı sebeplerle işçinin iş görme borcunun kapsamının geçici olarak genişleyebileceği öğretide belirtilmektedir⁴⁵⁰. İşçinin kişilik haklarının korunması başlığı altında ve diğer başlıklarda açıkladığımız üzere işveren zorunlu ve acil durumlarda işçi ile iletişime geçerek iş görülmesini talep edebilir. İşçi, sadakat borcunun gereği olarak zorunlu ve acil durum ile sınırlı olacak şekilde bu talepleri kabul etmelidir. Gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir (İŞK madde 42/1). İŞK madde 42'nin uygulama alanı bulunduğu durumlarda işverenin teknolojik cihazlar aracılığıyla işçi ile iletişime geçmesi hukuka uygun sayılacaktır.

Sadakat borcu işçilere yapma borcu yüklediği gibi bazı yapmama borçlarını da yüklemektedir. İşçi, işyeri düzenini bozmamalı ve diğer işçileri rahatsız etmemelidir⁴⁵¹. İşverenin diğer işçilerinin ulaşılama hakkına işçinin kendisi de

⁴⁴⁸ “İşçinin sadakat borcu: işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir. Netice itibarıyla; davacının sübut bulan eylemleri doğruluk ve bağlılığa uymayan fiiller olup 17/II-d maddesindeki koşullar oluşmuştur. Bu bende göre yapılan fesihlerde ayrıca zararın doğmuş olması aranmaz”. Yrg. 9. HD., 04.04.2005 tarih ve E.2005/4880, K.2005/12110, (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.28.02.2022); Odaman, ss. 193-194.

⁴⁴⁹ Arslan Ertürk, s. 162.

⁴⁵⁰ Alpagut, Sadakat Borcu, s. 31; F. Demir ve G. Demir, s. 12; Sümer, İş Hukuku, s. 74.

⁴⁵¹ Tuncay, Sadakat Yükümlülüğü, s. 1058.

riayet etmelidir. İşçi çalışma arkadaşlarını iş kaynaklı nedenlerle çalışma saatleri sonrası rahatsız etmemelidir⁴⁵².

V. ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ

A. Çalışma Süreleri

1. Çalışma Süresi Kavramı

a. Genel Açıklama

Çalışma süreleri, işin düzenlenmesi ve işçi sağlığı ile güvenliğinin sağlanmasında en önemli konulardan biridir. Tarihte İş Hukukuna ilişkin ilk düzenlemelerin çocukların ve kadınların çalışma sürelerinin azaltılmasına dair olması bu açıdan bakınca rastlantı değildir. Devletler zamanla sosyal bir yaklaşımla ve sosyal hukuk devleti anlayışıyla çalışma sürelerinde birçok düzenleme yapma yoluna gitmiştir. Söz konusu düzenlemelerle amaçlanan insan onuruna ve sağlığına yakışır çalışma sürelerinin belirlenmesidir⁴⁵³. İş Hukukunda çalışma sürelerine ilişkin hükümler genel olarak emredici yapıdadır ve işçi aleyhine değiştirilmesi mümkün değildir⁴⁵⁴. İşçinin yemek, içmek, sosyalleşmek, kendini tamamlamak, ailesine zaman ayırmak ve dinlenmek gibi insancıl davranışları gerçekleştirmek için zamana ihtiyacı

⁴⁵² İşçinin, işverenin diğer işçilerini çalışma saatleri sonrası rahatsız etme davranışları zaman zaman cinsel taciz ile iç içe görülebilir. "... davacının uygun olmayan saatlerde ve kendi görev alanı ile alakalı olmayan servis ulaşımı ile alakalı konularda telefon ile arayarak taciz ettiği, bu konuda davacıyı uyarmasına rağmen telefon ile tacizlerinin devam ettiğini, ayrıca servisteki davranışlarından huzursuzluk duyduğunu belirterek gereğinin yapılmasının istemiş, duruşmadaki beyanında da davacının şikayete konu eylemlerini doğrulamıştır. Diğer davalı tanığı da görgüye dayalı olarak davacının işyerinde kadın çalışanlara karşı uygunsuz saatlerde arama, mesaj atma, cep telefonuna ekran resmi yapma vs. gibi eylemlerinin bulunduğunu ve bu konularda işverence defalarca sözlü olarak uyarıldığını beyan etmiştir. Bu açıklamalar karşısında davalı işveren, feshe konu olayları ve haklı feshi gerek yazılı, gerekse tanık deliline dayanarak ispat etmiş olup, Mahkemece taciz iddiasının salt cinsel içerik ve boyutta ele alınıp buna göre dosya içeriği ile bağdaşmayan ve yerinde olmayan gerekçe ile davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır". Yrg. 9. HD., 07.05.2015 tarih ve E. 2015/9188, K.2015/16811, (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.04.03.2022)

⁴⁵³ Akyiğit, İş Hukuku, s. 368; Sümer, İş Hukuku, s. 140; Süzek, İş Hukuku, s. 800.

⁴⁵⁴ Caniklioğlu Nurşen, **4857 Sayılı İş Kanunun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri**, III.Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Bodrum, 2005, (Çalışma Süreleri), s.1 52; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 363.

vardır⁴⁵⁵. İşçilerin günün büyük bir bölümünü işyerinde geçirdiğini düşündüğümüzde çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının önemi çok net bir şekilde anlaşılmaktadır.

Çalışma sürelerine ilişkin İş Kanunu'nda doğrudan bir tanım yer almamaktadır. Çalışma sürelerine ilişkin tanım, İŞK madde 63'e dayanarak çıkarılan İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (ÇaSürY)'de⁴⁵⁶ kendine yer bulmuştur. "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir (ÇaSürY madde 3/1)".

İŞK madde 68, ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmadığını belirtmiştir. İŞK madde 66'da sayılan süreler ise çalışma süresine dahildir. Mevzuatımızda hükümler incelendiğinde İş Hukuku'nda çalışma sürelerinin belirlenmesinde kural olarak fiili çalışmanın esas alındığı görülmektedir⁴⁵⁷.

Yönetmelikte yer alan tanım çalışma sürelerini tek başına açıklığa kavuşturmamaktadır. Bu nedenle özellikle uluslararası sözleşmelerde yer alan tanımlara kısaca bakmakta yarar vardır. Avrupa Birliği 2003/88/EC Sayılı Çalışma Süreleri Direktifi madde 2'de benzer bir tanıma yer verilmiştir. Direktif uyarınca çalışma süresi; işçinin, işverenin emrinde iş gördüğü ve işverenin emir, talimatlarını uyguladığı zaman olarak tanımlanmaktadır. 30 sayılı ILO Sözleşmesine göre ise işçinin, işverenin emri altında olduğu süre çalışma süresidir. Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere çalışma süresi; işçinin, işverenin emir ve talimatı altında iş gördüğü süredir. Tanımlardan sadece fiili olarak iş görülen zamanların çalışma süresinden sayıldığı anlamı çıkarılmamalıdır⁴⁵⁸. İşçinin, işverenin emri ve talimatı altında iş görmeye hazır bir şekilde beklediği süreler de çalışma sürelerinden sayılmaktadır⁴⁵⁹.

⁴⁵⁵ Özveri Murat, **Çalışma Süresi ve Gece Çalışması**, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan Cilt: I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, (Çalışma Süresi), s. 624.

⁴⁵⁶ RG: 06/04/2004,25425.

⁴⁵⁷ Astarlı Muhittin, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, 2008, s.36; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 364.

⁴⁵⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan; s. 269.

⁴⁵⁹ Akyiğit, İş Hukuku, s. 367; Astarlı, s. 37; Senyen, Kaplan, İş Hukuku, s. 365.

b. Çalışma Sürelerine İlişkin Özel Durum: Ulaşılamama Hakkı

(1). İcap Nöbeti ve Nöbet Hizmeti

Zamanla değişime uğramış olsa da İş Hukuku kurallarının genel olarak ataerkil, belirsiz süreli ve tam zamanlı fabrika çalışmasını esas alarak hazırlandığını söylemek yanlış olmayacaktır⁴⁶⁰. Avrupa Birliği direktifleri ve ILO sözleşmeleri incelendiğinde görüleceği üzere çalışma sürelerine ilişkin yaklaşım da benzer yöndedir. Bu düzenlemelere göre bir işçi ya genel olarak çalışma süresi içerisinde ya da dinlenme süresi içerisinde. Çalışma ve dinlenme süreleri siyah ve beyaz olarak ayrılmış durumdadır. Örnek vermek gerekirse, 2003/88/EC sayılı Direktif madde 2 dinlenme süresini, çalışma süresinin karştı olacak şekilde çalışılmayan herhangi bir süre olarak tanımlamıştır. Ancak icap nöbeti (çağrıya hazır olma) ve nöbet hizmeti gibi kavramlar, bu tanımlarla ve yaklaşımlarla çok uyuşmamaktadır.

Esnek çalışma şekilleri ile atipik iş sözleşmelerinin yaygınlaşması ve teknolojinin gelişimi, çalışma sürelerine ilişkin katı yaklaşımın anlamsızlaşmasına neden olmaktadır. Bu nedenlerle zaman zaman çalışma ve dinlenme süreleri dışında üçüncü bir zaman dilimi yaratılması gerektiği fikirleri öne sürülmüştür⁴⁶¹.

İş Kanun’unda çalışma sürelerinin belirlenmesinde esas alınan fiili çalışmanın işçi ile iletişime geçilmesi ve iş görmesi talep edilmesi durumlarında ayrıca incelenmesi gereklidir. Özellikle Yargıtay içtihatlarına da konu olan icap nöbeti bu konuda büyük önem taşımaktadır. İcap nöbeti çoğunlukla sağlık sektörü işçilerinin

⁴⁶⁰ Yıldız, Atipik, s. 782.

⁴⁶¹ Yazar icap nöbetinde veya nöbet hizmetinde olduğu gibi fiili çalışma olmayan ama çalışmaya hazır olarak beklenen durumları da göz önüne alarak “çalışma süresi” olmayan ama “yaratıcı süre” olarak tanımlanabilecek zaman aralığından bahsetmektedir. Bu zaman aralığı ne çalışma süresidir ne de dinlenme süresi. Ortada işçinin yarattığı bir değer varlığından bahseden yazar, bu sürenin katı çalışma ve dinlenme süreleri mantığı ile değerlendirilmemesi gerektiğine değinmektedir. Yazar tarafından bu yaklaşım ulaşılama hakkının uygulanması bağlamında değerlendirilmiş olsa da Avrupa Birliği Parlamentosu’nun 2019/2181 (INL) direktif teklifinde bu yaklaşımın esas alınmadığı görülebilir. Direktif teklifi madde 2 çalışma süresini 2003/88/EC direktifine atıf yaparak tanımlama yolunu seçmiştir. Yazarın görüşü için bakınız: Dagnino, Working Time, s. 78 vd. Çalışma ve dinlenme süreleri haricinde üçüncü bir zaman diliminin olması gerektiğine dair diğer görüş için bakınız: Mitrus Leszek, Potential Implications of The Matzak Judgment (quality of rest time, right to disconnect), **European Labour Law Journal**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2019, s. 395.

2003/88/EC sayılı direktifte, geçmişte yapılması planlanan değişikliklerle çalışma süresi ve dinlenme süresi dışında bir zaman diliminin tanımlanmaya çalışıldığına dair ayrıntılı açıklama için bakınız: Astarlı Muhittin, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, 2008, s. 17 vd.

gördükleri işin niteliği gereği yerine getirdikleri bir çalışma şeklidir. İşçi, icap nöbetinde fiili olarak çalışmasa da her zaman çalışmaya hazır olarak evinde veya başka yerde iş görmek için beklemektedir⁴⁶². Yargıtay yerleşmiş içtihatlarında icap nöbetinde geçen sürenin kural olarak 1/8'inin çalışma süresinden sayılması gerektiğini kabul etmektedir. İcap nöbetinde olan işçi fiili olarak icap nöbeti süresinin 1/8'inden daha fazla çalışma gerçekleştirirse bu süre çalışma süresine eklenecektir⁴⁶³.

Hukukumuzda icap nöbetine ilişkin hükme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)⁴⁶⁴ ek madde 33'te yer verilmiştir. Kanunda icap nöbeti şu şekilde kendisine yer bulmuştur: “İcap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir icap nöbeti saati için, icap nöbeti süresi kesintisiz 12 saatten az olmamak üzere, yukarıda nöbet ücreti için belirlenen ücretin yüzde 40'ı tutarında icap nöbet ücreti ödenir. Bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi aylık 120 saati geçemez”. Söz konusu hükümde icap nöbetinin bir tanımı yapılmamıştır. İcap nöbetinin tanımı ise Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği⁴⁶⁵ madde 42'de düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre icap nöbeti şu şekilde tanımlanmıştır: “İcapçı nöbeti (Ev nöbeti): Uzman adedi nöbet tutacak miktarlardan az, fakat birden fazla olan kurumlarda uzmanlar sırayla ev nöbetini tutarlar. Bunun için aylık ev nöbet listeleri hazırlanır. Ev nöbetçisi mesai saatleri dışında kurumun idari ve tıbbi her türlü gereklerinden sorumludur. Ev nöbetçisi akşam vizitlerini yapmaya, mesai dışında bulunduğu yeri bildirmeye, kuruma her davette gelmeye mecburdur”. DMC'nin ve Yönetmeliğin genel olarak devlet memurları ve Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kurumlarını kapsadığı unutulmamalıdır. İş Hukuku açısından bu hükümler doğrudan

⁴⁶² “Ayrıca davacının icap nöbeti sırasında işyerinde olmadığı evinde veya tercih ettiği başka bir yerde zamanını geçirdiği, çağırılması durumunda göreve gittiği dolayısıyla çağırılmadığı zamanlarda imkanı ölçüsünde serbest hareket edebildiği anlaşılmaktadır. Ancak yapılan işin niteliği gereği icap nöbeti esnasında sadece çağırılma durumunda işyerine gidiliyor olursa da geri kalan zamanı işçinin tamamen özgür hareket ederek geçirmesi de beklenemez. Zira işçi çağırılmaya hazır olarak beklemektedir ve işverence çağırıldığında makul bir süre içerisinde görevi başında olmak zorundadır. Bu anlamda işçi icap nöbeti esnasında şehir dışına çıkamaz veya işyerine uzak bir yere gidemez. Ne var ki; ihtiyaç duyulduğunda işyerine gidilmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez”. Yrg. 9. HD., 26.01.2021 tarih ve E.2020/4705, K.2021/2257, (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T. 8.03.2022).

⁴⁶³ Yrg. 9.H D., 12.11.2019 tarih ve E.2017/24855, K.2019/20946, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T. 27.01.2023.)

⁴⁶⁴ RG:23/07/1965,12056.

⁴⁶⁵ RG: 13/01/1983,17927 mükerrer.

uygulanabilir durumda değildir. İş Hukuku'nda icap nöbetleri doktrin ve yargı içtihatları ile şekillenmiş durumdadır.

Avrupa Birliği Adalet Divanı (Divan), *Ville de Nivelles v. Rudy Matzak*⁴⁶⁶ Kararında itfaiye çalışanı olan davacının çağrıya hazır olarak iş beklediği sürede sadece fiili çalışması nedeniyle ücretlendirilmesi hususunu incelemeye tabi tutmuştur⁴⁶⁷. Davacı gönüllü olarak Belçika, Nivelles'de itfaiye çalışanı olarak iş görmektedir. Davacı yerine getirdiği görevi nedeniyle icap nöbetlerine katılmak zorunda olup sadece fiili çalışma sürelerinde ücretlendirilmektedir. İcap nöbeti sırasında davacının her zaman ulaşılabilir olması beklenmektedir. Davacı, itfaiye istasyonuna ulaşmak için istasyona çok yakın bir konumda ikamet etmek zorundadır. Zorunlu hâllerde davacı en kısa süre içerisinde itfaiye istasyonuna bilgi vermelidir. Bu nedenlerle davacı icap nöbetinde eksik ödenen ücretlerinin tazmini amacıyla dava yoluna gitmiştir.

Matzak'ın, işverenin çağrılarına kısa sürede cevap vermek zorunda olması, normal dinlenme süresinde yerine getirebileceği birçok davranışı (alkol almak, seyahat etmek, başka bir iş görmek vs) yerine getirememesi ve sıkı coğrafi kısıtlama altında olması nedenleriyle Divan bu sürelerin çalışma süresi olduğu değerlendirmesi yapmıştır. Divan Tetkik Hakimine göre; işçinin özgür şekilde karar alabilme kabiliyeti ve işçinin kullandığı serbest zamanın kalitesi değerlendirme yapılırken göz önüne alınmalıdır. Divan gönüllü olarak çalışmanın davacının çalışan olarak sayılması önünde bir engel olmadığını belirtmiş ve bu açıdan 2003/88/ EC Direktifinin uygulama alanı bulacağını kabul etmiştir (Paragraf 30-31). Davacı, icap nöbeti sırasında itfaiye istasyonuna en kısa sürede ulaşacak uzaklıkta çağrıları beklemek zorundadır. Bu hususu göz önüne alan Divan, icap nöbetinde var olan coğrafi kısıtlamaların önemli ölçüde belirleyici olduğuna dikkat çekmiştir (Paragraf 63-66).

Divan çalışma sürelerine ilişkin *Simap*⁴⁶⁸ ve *Jaeger*⁴⁶⁹ Kararlarında nöbet hizmetine ilişkin açıklamalara yer vermiştir. Divan inceleme yaparken işyerinde bulunmayı ve iş görmeye hazır hâlde olmayı ana kriter olarak almıştır. Daha doğru bir aktarımla işçinin, işveren tarafından belirlenen herhangi bir konumda (ev, lojman,

⁴⁶⁶ CJEU, C-518/15, 21/02/2018.

⁴⁶⁷ Bu kararın ayrıntılı incelemesi için bakınız: Mitrus, ss. 386-397.

⁴⁶⁸ CJEU, C-303/98, 03/10/2000.

⁴⁶⁹ CJEU, C-151/02, 09/09/2003.

çadır, baraka vs) beklemek zorunda olması Divan tarafından ana kriter olarak değerlendirilmektedir⁴⁷⁰. Divan, nöbet hizmetinin⁴⁷¹ varlığı hâlinde işçi, işyerinde kendisine ayrılmış özel odada uyuyor olsa bile bu süreyi çalışma süresinden saymaktadır⁴⁷². Çünkü işçi bu sürelerde iş gücünü işverenin emrine sunmuş durumdadır⁴⁷³. Nöbet hizmetinde olan işçi, ailesi ve sosyal hayatıyla olan ilişkilerini engelleyecek yükümlülükler ve kısıtlamalar altındadır. Bu sürelerde işçi fiili olarak çalışmasa bile dinlenme hakkının tam anlamıyla kullanıldığı iddia edilemez⁴⁷⁴.

Divan kararlarında, işçinin yükümlülükler ve kısıtlamalar altında olması ve işçinin özgür şekilde karar alabilme kabiliyetinin olmaması gerekçelerine dayanarak icap nöbeti ile nöbet hizmeti arasında farklılığa işaret etmiştir. Nöbet hizmeti altında olan işçinin karar verebilme özgürlüğü büyük oranda kısıtlanmış durumdadır. Nöbet hizmetini işyerinde gerçekleştiren işçi ailesinden ve sosyal çevresinden soyutlanmıştır⁴⁷⁵. İcap nöbetinde ise işçi her ne kadar ulaşılabilir durumda olmak yükümlülüğü altında olsa da belirli sınırlar dahilinde serbest zamanını kullanabilmektedir. Divan tarafından yapılan yoruma göre icap nöbeti ile hizmet nöbetini ayıran önemli hususlar, işçinin altında bulunduğu yükümlülükler ve kısıtlamalardır. Divan tarafından ortaya koyulan yaklaşımın mefhumu muhalifinden eğer işçi nöbet hizmetinde yer alan yükümlülükler ve kısıtlamalar altında değilse icap

⁴⁷⁰ Şahin Emir Asiye, İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi-, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2022, (İcap Nöbeti), s. 335.

⁴⁷¹ Nöbet Hizmeti (Bereitschaftsdienst) kavramının yazar tarafından yapılan ayrıntılı açıklaması; “Bereitschaftsdienst, işletme gerekleri dolayısıyla işyerinde geçirilen süredir. İşçi, normal çalışma süresi dışındaki zamanını işletme faaliyet ve gerekleri dolayısıyla işyerinde geçirmektedir. İşçi, bu zaman zarfında çoğu kez uyumak, kitap okumak, radyo dinlemek, televizyon seyretmek gibi imkânlarla da sahiptir. Bu şekilde bir çalışma söz konusu ise, işçi hizmet süresi boyunca, çalışma yerinde işverenin emrinde ve işverence belirlenen, işyeri içinde bir yerde hazır olmak zorundadır. Hizmeti gerekli olmadığı sürece, işçinin dinlenmesi veya kendi özel işi ile ilgilenmesi mümkündür. Ancak, işverenin talebi anında çalışmaya hazır halde olmalıdır”. Öktem Songu, s. 154.

⁴⁷² Öktem Songu, s. 156. Aynı yazar Türk Hukuku'nda nöbet hizmetinde geçen sürenin çalışma süresinden sayılması gerektiğini ifade etmektedir. Bakınız: Öktem Songu, s. 161; Soyer, benzer durumda, bu sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağını ama dinlenme süresi olarak kabul etmenin de mümkün olmayacağını belirtmektedir. Bakınız: Soyer M. Polat; **Ferdi İş İlişkilerinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi**, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1991, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 1993, (Değerlendirme), s. 21.

⁴⁷³ Astarlı, s. 14.

⁴⁷⁴ “...Denilebilir ki, bu hükümle işçilerin hem yemek, içmek gibi zorunlu ihtiyaçlarını karşılamalarına hem de dinlenmelerine imkân sağlanmak istenmiştir. Bunun gereği gibi gerçekleştirilebilmesi, fiziksel ve zihinsel gücün tam anlamıyla serbest olmasına bağlıdır. Ara dinlenmesi sırasında işçi, işe yönelik her türlü faaliyetten uzak kalabilmelidir. Aksi takdirde gerçek bir dinlenmeden bahsedilemez”. Soyer, (Değerlendirme), s. 20.

⁴⁷⁵ Şahin Emir, İcap Nöbeti, s. 336.

nöbetinde geçen sürelerin dinlenme süresi sayılması gerekir. Nöbet hizmetinde karşılaşılan yoğunlukta yükümlülük ve kısıtlama altında olmayan işçilerin (icap nöbetinde olan işçiler gibi) fiili olarak çalışmadığı süreler Divan tarafından dinlenme süresi sayılmaktadır⁴⁷⁶.

Bu yaklaşım Matzak Kararında gösterilen yaklaşımla da benzerlikler göstermektedir. Tetkik Hakiminin haklı olarak tespit ettiği; işçinin özgür şekilde karar alabilme kabiliyeti ve işçinin kullandığı serbest zamanın kalitesi ile Divan tarafından belirtilen coğrafi kısıtlama gerekçeleri yerindedir. Matzak Kararında işçinin 8 dakika gibi kısa bir sürede işverene cevap vermesi ve işyerine ulaşmasının beklenmesi, Divan tarafından işçinin diğer davranışlarını önemli ölçüde kısıtlayacak yükümlülükler olarak değerlendirilmiştir. Daha önce Divan tarafından icap nöbeti ve nöbet hizmeti hakkında yapılan yorumu da göz önüne aldığımızda ilk bakışta kararlar arasında çelişki var gibi görünse de bir çelişkiden bahsedilemez. Divan, *Simap* Kararında nöbet hizmetine ilişkin açıklama yaparken işçinin işyerinde olmasını değerlendirmiş olsa da işyerinde bulunmayı işçinin sosyal aktivite gibi diğer davranışlarını çok büyük oranda engellenmesi açısından inceleme ve belirtme gereği duymuştur. İşyerinde nöbet hizmetini yerine getiren işçi fiili olarak çalışmasa bile ailesi ve sosyal hayatıyla iletişimi çok büyük oranda kesilmiş durumdadır. *Matzak* Kararında görüldüğü üzere işçinin serbest zamanını kullanma iradesinin önemli ölçüde kısıtlanması hâlinde işçinin işyerinde veya evde olması fark etmeksizin fiili çalışma olmayan süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu açıdan bakılınca işyerinde veya işyeri dışında olmak *Matzak* Kararında belirtilen kriterlere ulaşılırken kullanılan araçlardır⁴⁷⁷. İşyerinde nöbet hizmeti yürüten bir işçinin sahip olduğu zaman üzerinde tam bir kontrol yetkisi olduğu söylenemez. Aynı yorum *Matzak* Kararında görüldüğü üzere işyeri dışında olan işçiler açısından da yapılabilir. Sonuç olarak *Matzak*, coğrafi olarak katı bir kısıtlama altındadır. İşveren tarafından belirlenen konumda yani itfaiye istasyonuna çok yakın bir konumda ikamet etmek zorundadır. Ayrıca davranış

⁴⁷⁶ Astarlı, ss. 15-16.

⁴⁷⁷ Matzak davasında Tetkik Hâkimi, Matzak'ın sekiz dakika içerisinde işverene cevap vermesi gerektiğini belirtmiş ve Matzak'ın, işyerinde beklemese de işyerine çok yakın olan evinde beklemek zorunda olmasını ve diğer davranışlarının kısıtlanmasını değerlendirmeye esas alınacak kriterler olduğunu belirtmiştir. Bakınız: Advocate General Sharpston, Opinion of Advocate General Sharpston, Case C-518/15, Matzak, ECLI: EU: C:2017:619, Paragraf 45-46, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CC0518>, (E.T. 08.03.2022).

yükümlülükleri altında olan davacının sırf işyeri dışında olması nedeniyle serbest zamanı üzerinde tam anlamıyla karar verme özgürlüğünün olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir. Bu nedenle Matzak'ın evde beklediği süreler Divan tarafından çalışma süresi sayılmaktadır⁴⁷⁸.

Konu çalışma sürelerinin ücretlendirilmesine gelindiğinde farklı bir yaklaşımın ortaya konulduğu görülmektedir. Nöbet hizmetinde olan işçilerin fiili çalışma yapmadığı sürelerde daha düşük ücretlendirilmesi mümkün görünmektedir⁴⁷⁹.

Hukukumuz açısından bakıldığında ise Yargıtay'ın da benzer görüşte olduğu görülmektedir⁴⁸⁰. Yargıtay yerleşik içtihatlarında icap nöbetinde geçen sürenin tam anlamıyla dinlenme süresinden sayılamayacağını, işçinin bazı kısıtlamalar ve yükümlülükler altında olduğunu belirtmiştir. Yüksek mahkeme icap nöbetinde geçen sürenin niteliklerini ve dinlenme süresi ile ilişkilerini ortaya koymuş olsa da konu ücretlendirmeye geldiğinde farklı yaklaşım sergilemektedir. Yüksek Mahkeme ücretlendirmede yine fiili çalışmayı esas almakta ama icap nöbetinin işçinin dinlenme hakkı üzerindeki etkisini de göz önüne alarak asgari 1/8 ücretlendirme oranını belirlemektedir⁴⁸¹.

(2). Ulaşılamama Hakkı ve Çalışma Süreleri

i. Hukuka Aykırı Çalışma Talepleri

İşçi ile çalışma saatleri sonrası iletişim kurulması ve iş görülmesi taleplerinin iletilmesi durumunda, işçinin çalışma sürelerinin belirlenmesi ve ücretlendirilmesi icap nöbeti ve nöbet hizmeti kavramları yardımıyla açıklanabilir.

⁴⁷⁸ Tetkik Hakimi, 2003/88/EC sayılı direktifin çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin tanımı nedeniyle üçüncü bir zaman diliminden bahsetmenin pek mümkün olmadığını aktarmaktadır. Bakınız: Opinion of Advocate General Sharpston, paragraf 49.

⁴⁷⁹ Astarlı, s. 17; Şahin Emir, İcap Nöbeti, s. 337.

⁴⁸⁰ "...çağrılması görevde gittiği dolayısıyla çağrılmadığı zamanlarda imkanı ölçüsünde serbest hareket edebildiği anlaşılmaktadır. Ancak yapılan işin niteliği gereği icap nöbeti esnasında sadece çağırılma durumunda işyerine gidiliyor olursa da geri kalan zamanı işçinin tamamen özgür hareket ederek geçirmesi de beklenemez. Zira işçi çağrılmaya hazır olarak beklemektedir ve işverence çağrıldığında makul bir süre içerisinde görevi başında olmak zorundadır". Yrg. 9. HD., 26.01.2021 tarih ve E.2020/4705, K.2021/2257, (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.8.03.2022).

⁴⁸¹ Yrg. 22. HD., 23.06.2020 tarih ve E.2017/30537, K.2020/7534, (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.27.01.2023).

İşçinin çalışma süresinin ve ücretlendirilmesinin tespitinde yine ikili ayrıma gitmenin yararlı olacağı kanaatindeyiz. Öncelikle işçi ile hukuka aykırı olarak iletişime geçilmesi incelenecektir.

Ulaşılamama hakkının amaçlarından biri de işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunması olduğuna göre ulaşılama hakkının korunması ve uygulanması amaçlarıyla, çalışma sürelerine ve ücretlendirmeye ilişkin risklerin işverenlere yüklenmesi mümkündür. Kural olarak işçinin dinlenme süreleri içinde herhangi bir iş görme borcunun varlığından bahsedilemez. Dinlenme süreleri içerisinde işçiden iş görmesinin istenmesi durumunda ücret başta olmak üzere diğer sonuçlara işveren katlanmalıdır. Halihazırda işçi ile hukuka aykırı olarak iletişime geçmiş olan işverenin, hakkaniyet ve adil olma gayeleri ile korunması ve ücretlendirmede bazı farklılıklar yaratılması kanımızca doğru olmayacaktır. İşveren, hukuka aykırı şekilde iletişime geçmiş ise hukuken daha fazla korunması gereken işçidir. Ulaşılamama hakkının etkin olması isteniyorsa öncelikle işverenin hukuka aykırı iletişim ve iş görme talepleri engellenmelidir. İşverenin hukuka aykırı davranışlarının engellenmesi amacıyla alınabilecek caydırıcı önlemlerden biri kuşkusuz çalışma sürelerinin tespiti ve ücretlendirmede yapılacak düzenlemelerdir. İşveren, işçi ile hukuka aykırı şekilde iletişime geçmiş ve işçi rızası olmamasına rağmen iş görmek zorunda kalmışsa, işçinin çalışma sürelerinin belirlenmesinde fiili çalışma yapılıp yapılmadığı gibi araştırmalar yapılmamalıdır. Tüm süre çalışma süresi olarak kabul edilmeli ve ücretlendirme yapılmalıdır⁴⁸². Fiili çalışma olmadan iş görülmesine, video konferans yöntemiyle yapılacak toplantılar için işçinin evinde iş görmeye hazır beklemesini örnek gösterebiliriz. İşçi bu sürelerde iş gücünü işverenin emrine sunmuş durumdadır. Toplantı gerçekleşene kadar işçinin beklediği süreler de çalışma süresinden sayılmalıdır. Ancak unutulmamalı ki işçi her halükârda iş görme edimini özen ve sadakat borcuna uygun bir şekilde yerine getirmelidir⁴⁸³.

⁴⁸² Avrupa Birliği Adaleti Divanı, Dellas, C-14/04, 1/12/2005 kararında çalışma süresinin tespitinde işçinin gördüğü işin yoğunluğu ve ortaya çıkarılan sonucun değil, işçinin, işverenin emri ve talimatı altında olmasının asıl önemli husus olduğunu belirtmiştir (Paragraf 43 ve 58); Almanya’da, BMW’de şirket düzeyinde yapılan sözleşme gereği mobil çalışanlar tarafından iş görülen her dakikanın çalışma süresi olarak kabul edileceği kararlaştırılmıştır. Bakınız: Eurofound, 2021b, s. 19; Yazarlar süreklilik arz etmeyen, önemsiz, beş dakika sürmeyecek bir işin, işçiden yapılmasının istenilmesi gibi durumların çalışma süresini etkilemeyeceğini söylemektedirler. Bakınız: Baycık Gaye, Doğan Sevil, Dulay Yangın Dilek ve Yay Oğuzhan, Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 70, 2021/3, s. 1708.

⁴⁸³ Bu konuda ayrıntılı açıklamamız için bakınız: Bölüm 3, IV.

ii. Hukuka Uygun Çalışma Talepleri

Hukuka uygun çalışma talebinin varlığı hâlinde çalışma süreleri ve ücretlendirmenin tespiti önem arz etmektedir. Kanaatimizce izlenmesi gereken yol çağrıya hazır olma (icap nöbeti) ve nöbet hizmeti kavramlarının, ulaşılamama hakkı ile birlikte değerlendirilmesidir. Daha önce bahsettiğimiz üzere çağrıya hazır olmada işçiye uygulanan kısıtlamalar, nöbet hizmetinde işçiye uygulanan kısıtlamalara göre daha dar kapsamlıdır. Avrupa Birliği Adalet Divanı içtihatlarında belirtildiği üzere çağrıya hazır olmada sadece işçinin fiili olarak çalıştığı süreler çalışma süresine dahil edilmektedir. Nöbet hizmetinde ise fiili çalışma olsun veya olmasın tüm süreler çalışma süresinden sayılmaktadır. Divan ve Matzak Kararında tetkik hâkimi tarafından geliştirilen; işçinin özgür şekilde karar alabilme kabiliyeti, işçinin kullandığı serbest zamanın kalitesi ve coğrafi kısıtlamalar kıstasları göz önüne alındığında işçiyle bağlantı kurulması daha çok çağrıya hazır olma durumuna benzemektedir⁴⁸⁴. Teknolojik cihazlarla görülen işlerde, işyerine dönmenin gerekmemesi nedeniyle coğrafi kısıtlama kıstasının tekrar düşünülmesi gerekir. İşçinin karar alma kabiliyetinin, ailesi ve sosyal yaşamıyla ilişkisinin aşırı kısıtlandığı durumlarda nöbet hizmetine yakın bir durumun var olduğu düşünülebilir. Özellikle işçilerin karşılıklı katılımını ve toplu çalışmasını gerektiren işlerde böyle durumlar ortaya çıkabilir. İşçinin, dış etkenlere karşı cevap vermek zorunda olduğu ve her daim teyakkuzda olduğu işler nöbet hizmeti kavramına yakın görülmektedir. İşverenin internet sitesine yapılan Denial-of-Service Attack (DDoS)⁴⁸⁵ saldırısında internet sitesini çalışır tutmak için işçinin yaptığı çalışma verilebilecek örneklerdendir. İşçi, DDoS saldırısında fiili olarak iş görmese bile olası saldırıların önlenmesi veya saldırıların etkilerinin ortadan kaldırılması için sistem ve altyapı ile sürekli bağlantıda kalmak zorundadır. DDoS saldırısına karşı müdahalede bulunan işçi, işveren tarafından belirlenen yerde değil kendi evinde iş görmeye hazır bekliyorsa coğrafi kısıtlamanın varlığı değerlendirilmelidir. Örneğimizde işçi, kendi seçtiği yerde iş

⁴⁸⁴ Alpogut, Daimi Ulaşılabilirli), s. 331.

⁴⁸⁵ “İnternete bağlı bir hostun hizmetlerini geçici veya süresiz olarak aksatarak, bir makinenin veya ağ kaynaklarının asıl kullanıcılar tarafından ulaşılamamasını hedefleyen bir siber saldırıdır. DoS genellikle hedef makine veya kaynağın, gereksiz talepler ile aşırı yüklenmesi ve bazı ya da bütün meşru taleplere doluluktan kaynaklı engel olunması şeklinde gerçekleştirilir”. “Denial-of-service attack, Wikipedia, https://tr.wikipedia.org/wiki/Denial-of-service_attack, (E.T.11.03.2022).

görmeye hazır bekliyor olsa bile DDoS'a ani ve hızlı bir şekilde müdahale etmesi gerektiği için serbest zamanı üzerinde birçok kısıtlama söz konusu olur. Kanaatimizce verdiğimiz örnekte işçinin özgür şekilde karar alabilme kabiliyeti ve işçinin kullandığı serbest zamanın kalitesi üzerinde büyük kısıtlamalar söz konusudur. Her ne kadar ulaşılabilir olmanın daha çok çağrıya hazır olmaya benzediğini düşünsek de somut olayın özelliklerine göre değerlendirme yapılmasının gerekli olacağı düşüncesindeyiz.

Ulaşılabilir olmak için rızasını göstermiş olan işçinin, her daim icap nöbetinde olduğu düşünülemez⁴⁸⁶. Rıza gösteren işçi ile hiç bağlantı kurulmamış dahi olabilir. İşçi sadece rıza göstermesi nedeniyle ücretlendirme talep edemez. Ancak bireysel ya da toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle işçilerin ulaşılabilir olmayı kabul etmesi hâlinde ek ücretler ödenmesinin kararlaştırılması önünde herhangi bir engel yoktur.

İşçinin her çalışması iş görme ediminin ifası olarak düşünülmemelidir. İşverenin talebi olmadan işçi çalışmaya devam ediyorsa bu çalışmalar ücretlendirilemez⁴⁸⁷. Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı üzere işçi çalışmayı işverenin talebi olmadan yapıyorsa, işveren farkındalık eğitimleri ile işçinin davranışlarını engellemelidir. İşçinin farkındalığı artırılmalı, bağlantıyı kesmesi sağlanmalıdır.

Sonuç olarak hukuka uygun bağlantı kurulması hâlinde Divan kararlarında benimsenen çağrıya hazır olma ve nöbet hizmeti kavramlarına ilişkin kıstasların göz önüne alınmasının yerinde olacağı düşüncesindeyiz. Böylelikle çalışma süreleri ve ücretlendirmeye ilişkin sorulara cevaplar bulunabilir.

iii. Çalışma Sürelerinin Tespiti

İşçinin çalışma sürelerinin tespiti ve çalışma sürelerinin çok kısa olması hâlinde ücretlendirmenin nasıl yapılacağı tartışılması gereken sorunlar olarak

⁴⁸⁶ Alpagut, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 329.

⁴⁸⁷ Yargıtay çalışma sürelerini kendi düzenleyen üst düzey yöneticilerin fazla çalışma talep edemeyeceğini söylemektedir. Yrg. 9.HD., 29.11.2021 tarih ve E.2021/11775, K.2021/15891, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.13.03.2022). Ayrıca Yargıtay home ofis çalışan bir işçinin, çalışma saatlerini kendi belirlemesi nedeniyle fazla çalışma istemeyeceğini belirtmiştir. Yrg. 9. HD., 01.12.2011 tarih ve E. 2009/33364, K.2011/46748; Göktaş Seracettin, İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 28, 2012, (Günlük Dinlenme), s. 53.

karşımıza çıkmaktadır⁴⁸⁸. Teknolojik cihazlar çalışma sürelerinin tespiti için birçok kolaylığı içermektedir⁴⁸⁹. Teknolojik cihazlar kullanılarak yapılan çalışmaların tespiti sanılan aksine artık normal çalışmanın tespitinden daha kolaydır⁴⁹⁰. Bilgisayarlarda fare imlecinin hareket ettirilmesi, klavyenin kullanılması, ses öğelerinin açılması, iş için kullanılan programların aktif olması gibi göstergelerden çalışma sürelerinin tespiti yapılmaktadır. Pandemi ile uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile bu tip ölçüm sistemleri çok sık kullanılmaya başlanmıştır. Hatta söz konusu ölçüm sistemleri işçilerin saniyesi saniyesine aktifliğini ölçmektedir. Kamera ve canlı video kaydı ile çalışma sürelerinin tespiti ise tercih edilmesi gereken son yöntem olmalıdır. Özellikle son bahsettiğimiz yöntem ve diğer yöntemler kişisel verilerin korunması kuralları açısından ayrıntılı olarak incelenmelidir. Bilgisayarlarda yer alan olanakların yanı sıra

⁴⁸⁸ Yazar haklı olarak çalışma sürelerinin tespiti ve çok kısa sürecek çalışmaların ücretlendirilmesi konularının, ispat açısından zorluk içerdiğini belirtmektedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Alpagut, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 333.

⁴⁸⁹ "...yanı sıra istinaf dilekçesi ekinde davacının bizzat kendi şifresiyle sisteme girdiği iddiası ile izin fişlerine ilişkin LOG listesinin ibraz edildiği görülmekle, davacının 13 yıllık hizmet süresi boyunca yalnızca 65 gün yıllık ücretli izin kullanarak çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu hususu dikkate alınarak, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 31. maddesi uyarınca hakimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde; mahkemece, davacı asil çağrılarak sunulan LOG kayıtları da gösterilmek suretiyle yıllık izinlerle ilgili beyanının alınmasından sonra sonucuna ve tüm dosya kapsamına göre yeniden karar verilmesi için, yazılı şekilde verilen karar bozmayı gerektirmiştir". Yrg. 9. HD., 20.05.2021 tarih ve E.2021/5033, K. 2021/9291, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T. 04.05.2022).

⁴⁹⁰ Asıl olarak çalışma süresinin tespiti amacıyla kullanılsa da VPN programları aracılığıyla çalışma süresinin tespiti yapılabilmektedir. VPN programlarına ilişkin kayıtlar çalışma süresinin tespitinde kullanışlı bir delil olarak göze çarpmaktadır. Yine de VPN programının aktif olduğu her süre boyunca çalışma yapıldığı düşünülmemelidir. Bu iddia diğer delillerle de ayrıca desteklenmelidir. "...Bölge Adliye Mahkemesi tarafından ara dinlenme süresi düşüldükten sonra günde 10.5 saat olarak kabul edilen çalışma süresinin sadece işyerinde geçen süre olduğu kabulüne göre gerekçe oluşturulmuş ise de; iddia, savunma, ispat ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde kabul edilen bu süreye evden VPN aracılığı ile bağlanarak sürdürülen çalışma süresinin de dahil olduğunun kabul edilmesi gerektiğinin anlaşılmasına göre; karar sonucu itibarıyla doğru bulunduğundan, tarafların yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan Bölge Adliye Mahkemesi kararının bu ilâve gerekçe ile ONANMASINA..", Yrg. 9. HD., 25.03.2021 tarih ve E.2021/492, K.2021/6986, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.11.03.2022), "Somut uyumsuzlukta; fazla çalışma yaptığını iddia eden davacı işçi, iddiasının ispatını işyeri kayıtlarına dayandırmıştır. Davalı bankadan giriş ve çıkış kayıtlarının celbi talep edilmiştir. Ayrıca, davacı fazla çalışmanın ispatı için bir kısım mailleri ve VPN kayıtlarını dosyaya ibraz etmiştir.4857 sayılı İş Kanunu'nda kayıt tutma yükümlülüğü genellikle işverene verilmiştir. Bordro tanzimi, mesai saatleri düzenleme, yıllık ücretli izin defteri tutma, çalışma belgesi verme gibi işçi alacakları konusunda işveren kayıtlarına dayandığında, bu kayıtları tutma zorunluluğu olan işverenin bu belgeleri mahkemeye ibraz etme zorunluluğu vardır. İşverenin giriş ve çıkış kayıtlarını sunduğu ve bilirkişi tarafından bu kayıtlar ve mailler esas alınarak fazla çalışma alacağının hesaplandığı izlenmektedir. Davalı ise davacının bu çalışmalarına karşılık ek ödeme aldığını savunmaktadır. Davalının bu savunması üzerinde durularak, davacının yaptığı fazla çalışma için ek ödeme alıp almadığı, işyeri giriş çıkış kayıtları ve VPN kayıtları bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre karar verilmelidir". Yrg. 9. HD., 22.03.2016 tarih ve E.2014/31196, K.2016/6845, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.11.03.2022),

cep telefonları ile yapılan çalışmaların kayıt altına alınması da mümkündür. Cep telefonlarında yer alan kayıtlar ile çalışmaların tespiti yapılabilir.

İşveren tarafından çalışma saatleri sonrası talep edilen iş görme edimi işçi tarafından kısmen veya tamamen teknolojik cihaz kullanmayarak yerine getiriliyor olabilir. Sekreter olarak çalışan işçiden toplantı tutanaklarının yazılı olarak dosyaya işlenmesinin talep edilmesi durumu buna örnek gösterilebilir. İşçi, işyerinden evine taşıdığı toplantı tutanakları ve notlarla iş görebilir. Bu durumda çalışılan sürenin tespiti daha da zorlaşacaktır. Bu durum usul hukukunu da içine alan bir ispat sorunu olarak karşımızda durmaktadır.

ÇASÜRY madde 9, çalışma sürelerinin işveren tarafından belgelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Özellikle tele çalışmada işçinin emeğinin görünmez olma ihtimali söz konusudur. İşveren, çalışma sürelerinin kayıt altına alınması için uygun organizasyonel önlemleri almalıdır⁴⁹¹. Çalışma sürelerinin tespitinde özellikle toplu iş sözleşmeleri ile bazı farazi sürelerin öngörülmesi mümkün olabilir. Örnek vermek gerekirse; yukarıda bahsedilen sekreter işçinin yaptığı iş için her hâlükârda en az yarım saat sürdüğü farazi olarak kabul edilebilir⁴⁹². Daha fazla çalışmaların ise ispat edilmesi gerektiği kararlaştırılabilir. Ayrıca çalışma sürelerinin işçinin kendisi tarafından kayıt altına alınmasına kanaatimizce bir engel yoktur. İşçi ve işveren, çalışma sürelerinin kaydının işçi tarafından yapılacağını kararlaştırabilirler. Bu durumda işveren, çalışma sürelerinin kaydedilebilmesi için gerekli önlemleri almalıdır. İşçinin çalışma sürelerini kayıt altına alması, işverenin ÇASÜRY madde 9'daki sorumluluklarını kaldırmaz.

Uyuşmazlık durumunda işçinin kendiliğinden kayıt altına aldığı çalışma sürelerinin değerlendirilmesi hâkim tarafından dikkatle yapılmalıdır. İşçi tarafından çalışma süresinin video kaydına alınması hâlinde değerlendirme yapmak çoğu zamana daha kolay olacaktır. Ancak farklı kayıt şekillerinde değerlendirme yaparken hâkim diğer delilleri de göz önüne almak zorundadır. Çalışma sürelerinin kaydı büyük oranda teknolojik cihazlar aracılığıyla yapılacağı için elektronik delillerin varlığı söz konusu

⁴⁹¹ Avrupa Birliği Adalet Divanı, CJEU C-55/18, 14/05/2019 kararında işverenin çalışma saatlerini ölçmek için şeffaf bir sistem kurması gerektiğini belirtmektedir.

⁴⁹² 06/04/2004 tarih ve 25425 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan, İş Kanuna İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (FÇY), m.5/2; "fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır. Yönetmelikte yer alan düzenlemeden yola çıkarak benzeri bir düzenlemenin toplu iş sözleşmelerinde yer alabileceği düşüncesindeyiz. Ücretlendirme hususunda ise yine aynı yönetmelik m.4/3 örnek alınarak götürü ücret kararlaştırılabilir.

olacaktır. Değerlendirme aşamasında elektronik delillerin kendine has özellikleri göz önüne alınmalıdır. Değiştirilmeye ve tahrif edilmeye çok müsait olan elektronik deliller uzman kişiler aracılığıyla ayrıntılı olarak incelenmelidir. Esasen elektronik delillerin incelenmesi ve değerlendirilmesi usul hukuku sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma sürelerinin ispatı tanık deliliyle de mümkündür. Ev ortamında çalışan işçinin aile üyelerini tanık olarak göstermesi ve aile üyelerinin tanıklığına itibar edilip edilmeyeceği ayrıntılı olarak değerlendirilmelidir⁴⁹³. Yargıtay, işyerinde çalışma

⁴⁹³ “Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez”. Yrg. 9. HD., 01.10.2020 tarih ve E.2016/25192, K.2020/10125, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.11.03.2022), “Somut olayda davacı fazla çalışma yaptığını iddia etmiş, davacı tanıklarından birisi davacının öz yeğeni olduğunu aynı apartmanda oturduklarını ve davacının hangi saatlerde evden çıkıp eve girdiğine ilişkin saatleri bildirmiş, diğer davacı tanığı ise davacının mahalleden arkadaşı olduğunu ve davacının çalışma saatlerine şahit olmadığını belirtmiştir. Davalı tanıkları ise işyerinde iki vardiya olduğunu fazla çalışma yapılmadığını beyan etmişlerdir. Davacı tanık beyanlarına itibarla davacının fazla çalışma yaptığı kabul edilmiş ise de davacı ile aynı işyerinde çalışmayan tanıkların davacının çalışma düzenini bilmesi beklenemez. Mahkemece davacının çalışma düzenini bilmesi mümkün olmayan davacı tanıklarının anlatımına itibar edilerek sonuca varılması hatalıdır”. Yrg. 9. HD., 14.09.2020 tarih ve E.2016/21748, K.2020/7631, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T. 11.03.2022), “Beyanlarına başvurulanan diğer davacı tanıkları ... ve ... davacıyı komşuları olmasından dolayı tanıdıklarını beyan etmiş olup davacının çalışma düzenine ilişkin görgüye dayalı bilgileri bulunmamaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının iddiası gibi 07:00-17:00 saatleri arasında günde 10 saat çalışma yaptığı, 1 saat ara dinlenme kullandığı böylelikle haftanın 6 günü için fazla çalışma süresinin 9 saat olduğu, davacının Pazar günü de çalışma yaptığı bu nedenle pazar günü çalışması yönünden 1,5 saat fazla mesai yaptığı, davacının haftalık fazla çalışma süresinin toplamda 10,5 saat olduğu tespit edilmiştir. Ne var ki; davacı tanıklarından ... ve ... davacı ile beraber çalışan kişiler olamamakla çalışma düzenine ilişkin görgüye dayalı bilgileri bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu tanıkların beyanlarının hükme esas alınması mümkün değildir. Beyanına başvurulanan davacı tanığı...’nin beyanına bakıldığında çalışma saatleri konusunda somut bir beyanın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla, davacı fazla çalışma yaptığına dair iddiasını ispatlayamamıştır. Açıklanan nedenlerle, davacının fazla mesai ücreti alacağı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”. Yrg. 22. HD, 08.06.2020 tarih ve E.2017/28987, K.2020/5936, (Sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.11.03.2022), “Taraflar arasında davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı tar-tışmalıdır. Davacı tanıkları davacı-nın evden çıkış ve dönüş saatini söylemişlerdir. Davalı tanıkları da-vacının sürekli çalışmadığını beyan etmiştir. Davacının kızı olan davalı tanığı ise davacının 08.00'de işe başladığını, bazen öğlen çıktığını, bazen akşama kadar beklediğini, sürekli akşam çıkış saatini bekle-mediğini beyan etmiştir. Bu tanığın beyanına itibar edilerek davacının fazla mesai ücreti isteğinin reddine karar vermek gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”. Yrg. 9. HD., 13.06.2007 tarih ve E.2006/31657, K.2007/18790, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.11.03.2022), Yargıtay kimi kararlarında komşu işyerlerinde çalışan işçilerin tanıklığına da başvurulabileceğini belirtmiştir bakınız: “Yapılacak iş, öncelikle uyumsuzluk konusu dönemi kapsayacak şekilde dönem bordrolarını getirmek ve bordro tanıklarının re'sen tespit edip dinlemek, gerek görüldüğü takdirde kurumdan sorulmak suretiyle veya ayrıntılı zabıta araştırması ile tespit edilecek komşu işyerlerinin işverenleri veya bu işverenlerin resmi kayıtlarına geçmiş çalışanların beyanlarına başvurmak, komşu işyeri tanıklarının çalışma süresini tereddütsüz belirlemek amacıyla gerek görüldüğü takdirde hizmet döküm cetvellerini getirmek, davacının davalı işveren işyerinde çalıştığı birimlerdeki belgelerde adının bulunup bulunmadığını gerekirse işyerinde keşif de yapmak suretiyle denetlemek, davacıya yapılan ücret ödemeleriyle ilgili belgelerini istemek, iddia edilen dönemde davacının çalışmasının bildirildiği diğer şirketler ile davalı arasında organik bağ ya da alt işveren- asıl işveren ilişkisi bulunup bulunmadığını ve davacının çalışmasının kesintisiz olup

düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımına değer verilmeyeceğini belirtmektedir. Kanaatimizce, söz konusu içtihatlar aile bireylerinin anlatımlarına hiçbir surette değer verilmeyeceği anlamına gelmemektedir. İşçi ile aynı evde yaşayan ve ev içinde çalışmaları konusunda görgü sahibi olan aile bireylerinin anlatımları başkaca somut deliller ya da işin mahiyetinin gerektirdiği durumlar veya herkesçe bilinecek maddi olguların bulunup bulunmadığı dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Aile bireylerinin özel konumları nedeniyle anlatımları değerlendirilirken kuşku ile yaklaşılmalı ve Yüksek Mahkeme'nin husumetli tanık beyanlarına ilişkin içtihatları ile tanıkların iş ve işyeri düzenini bilmesi gerektiğine dair içtihatları beraber değerlendirilerek sonuca ulaşılmalıdır⁴⁹⁴.

İşçinin, çalışma sürelerini kayıt altına alması işveren tarafından sağlanan yazılım veya sistemlerle (bilgisayara kurulan ölçüm sistemleri vs) sağlanıyorsa, işçinin en az kaydedilen süreler kadar çalıştığı kabul edilmelidir⁴⁹⁵. İşçi daha fazla çalışma yaptığını iddia ediyor ise iddiasını ispatlamalıdır.

Ayrıca işçi daha fazla ücret kazanmak nedeniyle işini bilerek savsaklamamalıdır. İşçi, çalışma sürelerini belirleyebilir durumdaysa iyiniyet

olmadığını belirlemek; hizmet süresinin nitelikçe kamu düzenini ilgilendirdiği nazara alınıp araştırma genişletilerek, tüm deliller birlikte değerlendirildikten sonra, sonucuna göre farklı bir durumun ortaya çıkması halinde hüküm altına alınan alacaklar hizmet süresine göre yeniden belirlenerek karar vermekten ibarettir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular nazara alınmaksızın eksik araştırma ve inceleme sonucunda yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Yrg. 22. HD., 17.02.2014 tarih ve E.2013/3755, K.2014/2445, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.11.03.2022), "Mahkemece tanık ...'ın beyanına itibar edilerek hizmet süresi tayin edilmiş ise de; ...'ın davacının eşi olması nedeni ile hizmet süresinin başlangıcına dair beyanına itibar edilemez". Yrg. 9.HD. 14.09.2015 tarih ve E.2014/13139, K.2015/25548, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T. 12.03.2022).

⁴⁹⁴ "Bu kapsamda davacı işçi tarafından tanık deliline dayanılması halinde; gerek mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 254 üncü maddesi gerekse 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 255 inci maddesi uyarınca, aksine ciddi ve inandırıcı delil ve olaylar bulunmadıkça asıl olan tanıkların gerçeği söylemiş olmalarının asıl olduğu ilkesi gözetilerek değerlendirme yapılmalıdır. Akrabalık veya diğer bir yakınlık başlı başına tanık beyanını değerden düşürücü bir sebep sayılamaz ise de işveren aleyhine dava açan kişiler davacı tanıdığı olarak dinlenmiş ise bu işçilerin tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemesi; birbirlerine tanıklık eden kişilerin beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması ile bu tanıkların beyanlarının diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek, sonuca gidilmesi gerekir". Yrg. HGK., 25.02.2015 tarih ve E.2013/9-1462, K.2015/869, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T. 12.03.2022).

⁴⁹⁵ "Bu halde mahkemece 05.01.2021 tarihli bilirkişi raporu doğrultusunda log kayıtlarına göre hesap yapılan dönem yönünden herhangi bir indirim yapılmaksızın, tanık beyanlarına dayanan dönem yönünden ise uygun bir indirim yapılarak hüküm kurulması gerekirken, yazılı şekilde log kayıtları incelenmeksizin hazırlanan rapor doğrultusunda karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Yrg. 9.HD. 21.06.2021 tarih ve E.2021/6185, K. 2021/10507, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T. 18.07.2022).

kurallarına uygun hareket etmelidir⁴⁹⁶. Bu sebeple hâkim değerlendirme yaparken her zaman işçinin özen ve sadakat borcuna uygun bir şekilde iş görme edimini yerine getirip getirmediğini değerlendirmelidir. Beş veya on dakika sürecek kısıklıkta işin saatlerce sürdüğünü ve ücretlendirmenin buna göre yapılmasını istemek dürüstlük kuralına aykırı olacaktır. Hâkim değerlendirmesinde tüm hususları ayrıntılı olarak incelemelidir.

2. Günlük Çalışma Süresi

İŞK madde 63/1, kural olarak haftalık çalışma süresinin, çalışılan günlere eşit ölçüde bölünerek uygulanacağını belirtmiştir. Madde uyarınca altı gün çalışılan bir işyerinde günlük çalışma, kırk beş saat haftalık çalışmanın altı güne eşit olarak paylaştırılması ile bulunur⁴⁹⁷. Haftalık çalışmanın günlere eşit olarak paylaşılması zorunlu değildir. İstenirse haftalık çalışma saati, işçinin haftalık dinlenme süresi de göz önüne alınarak günlere ayrı ayrı paylaştırılabilir⁴⁹⁸. Uygulamada sıkça görüldüğü üzere hafta içi günlere sekiz saat, cumartesi gününe ise 5 saat çalışma süresinin paylaştırılması mümkündür⁴⁹⁹. Bu açıdan günlük on bir saat çalışma süresi sınırı da göz önüne alınarak haftalık çalışma süresinin günlere dağıtılması mümkündür.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (ÇGIY)⁵⁰⁰ madde 6 çocuk ve genç işçilerin çalışma süresini düzenlemektedir. “Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir” (madde 6/1). “Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmidört saatlik zaman diliminde, kesintisiz ondört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır” (madde 6/2). “Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere,

⁴⁹⁶ Çalışma sürelerinde esneklik sağlayan güvene dayalı çalışmada, işveren çalışma sürelerini kontrol ve kaydından vazgeçmiş durumdadır. Çalışma süresini işçi belirler. Konumuz açısından bakıldığında işçi ile bağlantı kurulması hâlinde işçinin çalışma süresini belirlemesi üzerinde ister istemez bazı fiili egemenlikleri söz konusu olabilir. İşçinin çalışma sürelerini belirleme egemenliği sınırsız değildir. İşçi çalışma sürelerini belirlerken iyiniyetli davranarak hareket etmelidir. Güvene dayalı çalışma süresine ilişkin ayrıntılı bilgi için bakınız: Astarlı, s. 406 vd.

⁴⁹⁷ Göktaş, Günlük Dinlenme, s. 44.

⁴⁹⁸ Akyiğit, İş Hukuku, s. 369.

⁴⁹⁹ Öktem Songu, s. 137.

⁵⁰⁰ RG:06/04/2004,25425.

en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşamaz” (madde 6/3). Çocuk ve genç işçiler için çalışma süresinin sınırları yönetmeliğin ilgili maddesinde ve İŞK’da belirtilmiştir. Böylelikle çocuk ve genç işçilerin özellikli durumları göz önüne alınarak korunması amaçlanmaktadır.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri taraflarca, çalışma sürelerine ilişkin hükümler göz önüne alınarak belirlenebilir. Çalışmanın başlama ve bitiş saatleri iş sözleşmesi veya sözleşme ekleri ile belirlenmediyse, işveren yönetim hakkına dayanarak çalışmanın başlama ve bitiş sürelerini belirleyebilir⁵⁰¹. İŞK madde 67, işin başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işçilere duyurulacağını düzenlemektedir. Madde 67/2’de ise işin başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı düzenlenebileceği belirtilmektedir. Her işçi için işin başlama ve bitiş saatleri ayrı olarak kararlaştırılabilir⁵⁰².

İşveren bu husustaki yönetim hakkını dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanmalıdır. İşin başlama ve bitiş saatlerinin sürekli, işçiyi rahatsız edecek şekilde değiştirilmesi doğru olmayacaktır⁵⁰³. Ulaşılamama hakkının ihlâlüne dair tespit yaparken işin başlama ve bitiş saatleri önem arz eder. İşin başlama ve bitiş saatleri dışında işçi ile bağlantıda kalınması kural olarak hukuka aykırı sayılacaktır. Bu sebeple, işverenin yönetim hakkına dayanarak keyfi şekilde işin başlama ve bitiş saatlerini değiştirebileceğini kabul etmek doğru olmayacaktır. İşçinin ulaşılama hakkının ihlâl edildiğine dair değerlendirme yapabilmek için öncelikle işveren tarafından gelen bağlantı talebinin çalışma süreleri içerisinde olup olmadığı incelenmelidir.

İşçi ile günlük dinlenme süresi içerisinde bağlantıda kalınması durumunda dinlenme süresine ilişkin ayrı bir değerlendirme yapmak gerekebilir. Alman Hukuku’nda günlük dinlenme süresinin kesintisiz en az 11 saat olması kabul edilmiştir. İşçinin bağlantıda kalarak iş görmesi durumunda Alman Hukuku’na göre dinlenme süresinin tekrar başlaması gerekir⁵⁰⁴. Çok kısa süreli mesajlaşma, mailleşme gibi davranışların dinlenme süresini bölmediği kabul edilir⁵⁰⁵. İşçinin tam anlamıyla

⁵⁰¹ Astarlı, s. 92.

⁵⁰² Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 368.

⁵⁰³ Astarlı, s. 134.

⁵⁰⁴ Alpogut, Daimi Ulaşılabirlik, s. 332; Baycık, Doğan, Dulay, Yangın, Yay, s. 1708.

⁵⁰⁵ Alpogut, Daimi Ulaşılabirlik, s. 333.

dinlenmesi ve yorgunluğunu atması için bağlantıda kalınması hâlinde dinlenme süresinin tekrar başlatılması uygun bir yaklaşım olabilir. Ancak çok kısa süreli işler nedeniyle dinlenme süresinin tekrar başlaması işveren aleyhine olumsuz sonuçlar doğurabilir. Hangi işlerin dinlenme süresini bölecek nitelikte olduğu veya olmadığı değerlendirmesi de ayrı bir tartışma konusudur. Yapılan işin yoğunluğunu objektif standartlar belirleyerek ölçmek her zaman kolay olmayabilir. Kimi işler, bazı işçiler tarafından çok kısa sürede yapılabilir olsa da başka bir işçi aynı işi daha uzun sürede yerine getirebilir. Ayrıca işin hacmi, yoğunluğu veya süresi ne olursa olsun, bağlantı talepleri işçinin özel yaşamına ve dinlenme hakkına nasıl etki edeceğini ölçmek ve tespit etmek birçok zorluk içermektedir⁵⁰⁶.

İşçi ile bağlantı kurulması durumunda dinlenme süresinin tekrar başlaması gerektiği kabul edilebilir. Bunun yanı sıra dinlenme süresinin tekrar başlaması yerine çalışılan süre kadar dinlenme süresinin uzaması kabul edilebilir. Avrupa Birliği 1999/63 sayılı Denizcilerin Çalışma Sürelerine İlişkin Direktifinde buna benzer bir düzenleme yer almaktadır. Direktif madde 5/4'e göre, denizcinin nöbette bulunduğu süre içerisinde, dinlenme süresi çağrılar ile bölünmüş ise denizcinin uygun bir ek dinlenme süresine hak kazanması gerektiği düzenlenmiştir. Aynı düzenlemeye 180 sayılı ILO sözleşmesi madde 5/4'te yer verilmiştir⁵⁰⁷.

İşçi ile günlük çalışma süreleri sonunda bağlantıda kalınması hâlinde dinlenme süresinin tekrar başlayacağı ya da dinlenme süresinin sonuna çalışılan süre kadar süre eklenebileceği düşünülebilir. İlk ihtimal işverenler açısından olumsuz sonuçlar doğurmaya müsaittir. İkinci ihtimalde ise çalışma sürelerinin tespitinde zorluklar yaşanabilir⁵⁰⁸.

3. Haftalık Çalışma Süresi

İş kanunlarında haftalık çalışma süresini belirleyen farklı hükümlere rastlanılmaktadır. Çalışma sürelerinin belirlenmesinde haftalık çalışma süresini esas alan İŞK madde 63/1 ile çalışma süresinin azami haftalık kırk beş saat olduğu

⁵⁰⁶ Alpagut, Daimi Ulaşılabilirlik, s. 334.

⁵⁰⁷ ILO tarafından 2021 yılında alınan kararla sözleşme yürürlükten kaldırılmıştır.

⁵⁰⁸ Çalışma sürelerinin tespitine ilişkin bakınız: Üçüncü Böl, V, A,1.

belirtilmiştir⁵⁰⁹. Genel hükümden ayrı olarak çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen İŞK madde 14 uyarınca çalışma süresi; hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde belirlenebilir. Taraflar böyle bir belirleme yapmamışlarsa genel kuralda olduğu gibi haftalık çalışma esas alınır ve haftalık çalışma süresi yirmi saattir.

Haftalık çalışma sürelerinin sınırları belirlenmiş olsa da denkleştirme gibi uygulamalarla haftalık çalışma süresinin üzerine çıkmak mümkündür. Günlük on bir saatin üzerine çıkmamak kaydıyla haftalık çalışma süresi kırk beş saatin üzerine çıkabilir. Denkleştirme uyarınca iki aylık sürede kimi haftalarda kırk beş saat üzerinde çalışma yapılabilir. Ancak iki aylık sürede toplam çalışma süresinin haftalık ortalaması kırk beş saati aşamaz. Denkleştirme uygulaması haftalık normal çalışma süresine istisna bir uygulamadır. Denkleştirme yapılabilmesi için tarafların bu konuda anlaşmış olması gerekir. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar çıkarılabilir. Turizm sektöründe denkleştirme süresi dört aydır ve toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar çıkarılabilir (İŞK madde 63/2).

Denkleştirme, işyerinin tamamında uygulanabileceği gibi bir grup işçiyi veya sadece bir işçiyi etkileyecek şekilde uygulanabilir⁵¹⁰. Günlük on bir saati aşan çalışmalar ise denkleştirmeye tabi tutulamaz. Denkleştirme uygulamasında haftalık kırk beş saati geçse de çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmez. Önemli olan iki aylık sürede toplam çalışma süresinin haftalık ortalamasının kırk beş saati geçmemesidir⁵¹¹. Günlük on bir saati geçen çalışmalar yasak çalışma kapsamında olduğu için her hâlükârda bu süreler fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

Çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri özel olarak İŞK madde 71’de düzenlenmektedir: “On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler” (İŞK madde 71/1).

⁵⁰⁹ Öktem Songu, s. 132.

⁵¹⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 367.

⁵¹¹ Akyiğit, İş Hukuku, s. 373.

İş Kanunumuzda haftalık çalışma süresinin sınırları belirtilmiştir. Bağlantıda kalarak iş gören işçi haftalık çalışma süresinin üzerinde iş görürse, bu süreler fazla çalışma olarak değerlendirilecek zamlı olarak ücretlendirilecektir.

4. Gece Çalışması

Gece çalışması, gündüz çalışmasına göre daha fazla yorucu olması ve işçi açısından daha ağır sonuçlar doğurması nedeni ile ayrıca düzenlenme gereği duyulmuştur⁵¹². İnsan vücudunun, gece uyumak ve dinlenmek temelli olan biyolojik dengesine aykırı olan gece çalışması, işçileri daha fazla yıpratmaktadır⁵¹³. Hatta gece çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı daha kırılgan olduğu söylenebilir. Ancak bazı işlerin niteliği gereği çalışmanın gece yapılması zorunludur. Ayrıca kimi işletmelerde üretimin ve hizmetin devamlılığı amaçlarıyla gece çalışmaları yapılmaktadır⁵¹⁴.

“Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir” (İŞK madde 69/1). Gece çalışmalarının özel durumu nedeniyle, işçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (PHÇY)⁵¹⁵ madde 7, zorunlu ve olağanüstü nedenlerle (İŞK madde 42 ve 43) gece çalışmasının 7,5 saat üzerine çıkabileceğini belirtmiştir.

Çalışmanın hem gündüz hem gece karma şekilde yapılması hâlinde, çalışmanın hangi dönemde yapıldığına ilişkin hüküm PHÇY madde 7 ile düzenlenmiştir. Madde gereği çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın

⁵¹² Akdeniz Ayşe Ledün, Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi, **İÜHFM**, Cilt: 77, Sayı: 2, s. 559; Ekmekçi Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:20, Sayı: 1, Ocak 2006, s. 50; Gece çalışmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bakınız: Mülâyim Baki Oğuz, **İş Hukukunda Gece Çalışması**, Adalet Yayınevi, 2014.

⁵¹³ Özveri, Çalışma Süresi, s.627; Öktem Songu, s. 307; Göktaş, Günlük Dinlenme, s. 47; Okur Zeki, **İş Hukuku'nda Gece Çalışması**, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan Cilt: I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 514.

⁵¹⁴ Astarlı, s. 251.

⁵¹⁵ RG:07/04/2004,25426.

çalışması, gece çalışması sayılır. Ancak gece çalışması sadece postalar hâlinde çalışmada görülmeyeceği için çalışma süresinin yarısından fazlasının gece dönemine denk geldiği diğer çalışmalar da gece çalışması sayılmalıdır⁵¹⁶. Çalışmanın gece veya gündüz çalışması olduğuna dair tespit normal çalışma süresi esas alınarak yapılır. Fazla saatlerle çalışma süreleri gece çalışmasının tespitinde göz önüne alınmaz⁵¹⁷.

Teknolojik cihazlarla ve/veya uzaktan çalışan işçinin normal çalışma süresinin yarısından çoğu gece döneminde geçiyorsa işçi gece işçisidir. Uzaktan çalışmalarda çok sık şekilde görülen gece çalışmalarında, işçilerin çalışma süreleri yedi buçuk saat ile sınırlıdır. Saat 21:00'da evinde bilgisayarı ile iş görmeye başlayan işçiden kural olarak yedi buçuk saat üzerinde çalışma gerçekleştirmesi istenemeyecektir. Bu işçiler gece işçisi kabul edilecekleri için gece çalışmasına ilişkin hükümler uygulanacaktır. Örnek olarak gece işçisi, kadın işçi ise Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalışma Koşulları Hakkında Yönetmelik (KGÇY)⁵¹⁸ madde 7 uygulanacaktır.

Ulaşılabilir olmak için onay vermiş işçi, işyerinde yaptığı gündüz çalışmasına ek olarak gece döneminde de çalışma gerçekleştirebilir. Gün içinde yapılan iki çalışmanın birlikte mi yoksa ayrı çalışmalar olarak mı değerlendirilmesi gerektiği büyük önem arz eder. Örnek olarak normal çalışma süresi 08:00 ve 11:00 arası olan bir işçi, işverenden gelen bağlantı talebi ile 20:00 ve 01:30 arası tekrar çalışırsa, gündüz döneminde üç saat, gece döneminde beş buçuk saat çalışmış olacaktır. İşçinin çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine denk gelmektedir. İşçinin toplam çalışma süresi ise sekiz buçuk saattir. Bir saatlik süre yasak çalışma kapsamında değerlendirilecek midir? Gece çalışmasında, çalışma sınırının yedi buçuk saat olması

⁵¹⁶Astarlı, s. 254; Akdeniz, ss. 566-567; “Günlük kanuni çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan çalışma gece çalışması sayılır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. Şeklindeki hüküm mevcuttur. Bu hükümler dikkate alındığında, davacının 20:00-08:00 saatleri arasında geçen 12 saatlik çalışmasının 20:00-06:00 saatleri arasındaki 10 saatlik kısmı, yani yarısından fazlası gece çalışması olduğundan, 20:00-08:00 saatleri arasındaki çalışmasının tamamının gece çalışması sayılması gerekir. Buna göre, 1,5 saatlik ara dinlenme, 20:00-08:00 saatleri arasındaki 12 saat çalışmadan düşülerek, günlük fiili çalışma 10,5 saat ve 7,5 saatlik gece çalışmasının kanuni sınırını aşan fazla mesai süresi de 10,5-7,5=günlük 3 saat olarak belirlenmesi gerekir. Günlük fazla mesai süresini 1,5 saat olarak hesaplayan bilirkişi raporuna itibar edilerek hüküm kurulması hatalıdır”. Yrg. 9. HD, 02.07.2015 tarih ve E.2015/17642, K.2015/24006, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.14.03.2022), Yargıtay'ın aksi görüşte bir kararı için bakınız: “... İşyerinde postalar halinde çalışma bulunmadığından işin yarısından fazlası gece döneminde geçse de çalışmanın tamamı gece çalışması niteliğinde sayılamayacaktır”. Yrg. 7. HD., 01.04.2014 tarih ve E.2013/24796, K.2014/7184, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.14.03.2022).

⁵¹⁷ Ekmekçi, s. 51; Okur, s. 551.

⁵¹⁸ RG: 24/07/2013,28717.

sebebiyle, Yargıtay içtihatları gereği işçi bir saatlik zamlı ücrete hak kazanacak mıdır, yoksa bu iki çalışma ayrı ayrı mı değerlendirmeye tabi tutulmalıdır? Örneğimiz üzerinden devam edersek, işçinin 08:00 ve 11:00 arası ile 20:00 ve 21:00 arası çalıştığı durumda neler değişecektir? İki çalışma süresini beraber değerlendirirsek çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlamadığı için ortada gece çalışmasının var olduğu söylenemeyecektir. Ancak iki çalışma süresi ayrı ayrı değerlendirilirse 20:00 ve 21:00 arası yapılan çalışma gece çalışması olarak değerlendirilecektir

Avrupa Birliği düzenlemelerine bakıldığında ise gece çalışma dönemine ilişkin asgari süre belirtilmiştir. 2003/88/EC Direktifi madde 2/3, gece dönemini 00:00 ile 05:00 arası, yedi saatten az olmayan dönem olarak nitelendirmektedir. Aynı tanıma 171 sayılı ILO Sözleşmesinde de yer verilmiştir. Direktif madde 2/4’de gece işçisi tanımına yer verilmiştir. Madde 2/4-a gereği gece işçisi, gece çalışma döneminde üç saatten az olmamak üzere çalışan işçidir. Direktif madde 8, yirmi dört saatlik zaman diliminde, gece çalışmasının sekiz saati geçemeyeceğini belirtmektedir. Direktifin yaklaşımında çalışma sürelerinin belirlenmesinde yirmi dört saatlik zaman diliminin esas aldığı görülmektedir. İş Hukuku anlamında iş günü, işçinin çalışmaya başladığı andan itibaren geçen yirmi dört saatlik süreyi belirtir⁵¹⁹. Örneğimizde olduğu gibi saat 08:00’da çalışmaya başlayan bir işçi için çalışma günü, çalışmaya başladığı gün 08:00 ile bir sonraki gün 08:00 arasındır. Bu açıdan ulaşılabilir olmak için rıza gösteren işçilerin, gece çalışma sürelerinin tespiti bu esaslara göre yapılmalıdır. Saat 08:00 ve 11:00 arası ile 20:00 ve 01:30 arası çalışan işçi aynı iş günü içerisinde çalışmıştır⁵²⁰. Bu çalışma, gece çalışması olarak nitelendirilmelidir⁵²¹. Çalışmanın 08:00 ve 11:00 arası ile 20:00 ve 21:00 arası olduğu durumdaysa, çalışma süresinin yarısından fazlasının gece çalışma döneminde gerçekleşmemesi nedeniyle gece çalışmasından bahsedilemeyecektir.

Esasen verdiğimiz örneğin otel, kafe gibi işin belirli zaman aralıklarında yoğunlaştığı antraktlı çalışmaya benzediği görülmektedir. Antraktlı çalışma, diğer

⁵¹⁹ Astarlı, s. 126.

⁵²⁰ “Kapıcılık hizmeti uzun ara dinlenmeleri olan ve aralı çalışmayı gerektiren bir iş olup, kapıcının günlük çalışma süresi, apartmanda yaptığı işlerin alacağı sürelerin toplamına göre belirlenir”. Yrg. 22. HD., 28.10.2014 tarih ve E.2013/18666, K.2014/29436, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.14.03.2022).

⁵²¹ 03.03.2004,25391 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Konut Kapıcıları Yönetmeliği madde 7, günlük çalışma süresinin en çok dörde bölünebileceğini düzenlemektedir. Benzeri mantıkla bağlantıda kalınan işçinin de günlük çalışma süresinin bölünmesi açısından bir düzenleme getirilebilir. Özellikle uzaktan ve teknolojik cihazlarla çalışan işçiler için böyle bir hüküm çok yararlı olabilir.

çalışma modellerinden farklı olarak uzun ara dinlenme sürelerini öngörmektedir⁵²². Antraktlı çalışmada işçi, işin yoğun olduğu zaman aralığında (07:00-11:00 ile 17:00-22:00 arası gibi) çalışırken uzun (11:00-17:00 arası) ara dinlenmesi yapmaktadır⁵²³. Yargıtay, antraktlı çalışmada ara dinlenmesini, çalışma süresinden saymamaktadır⁵²⁴. Bizim örneğimizde ise taraflar belirtilen aralığı dinlenme süresi olarak belirlememiştir. Yine de verdiğimiz örnek çalışma şekli, işçinin tam anlamıyla dinlenememesi, serbest olarak dinlenme süresini kullanamaması ve kendini işten soyutlayamaması anlamına gelebilir⁵²⁵.

Sonuç olarak çalışmanın gece çalışması olarak nitelendirilip nitelendirilmemesi, ücretlendirme açısından farklı sonuç doğurmaz⁵²⁶. Gündüz veya gece çalışması arasında taraflar aksini kararlaştırmamışsa ücretlendirme farkı yoktur. Gece çalışmasında amaç işçiyi koruyucu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamaktır. Çalışmanın gece çalışması olarak nitelendirilmemesi işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma sorumluluğunu kaldırmayacaktır. Gece saatlerinde, ekranlı teknolojik cihazlarla yapılan çalışmalarda ortaya çıkan en büyük riskler kuşkusuz göz sağlığını etkileyen risklerdir. Gece çalışmasında teknolojik cihazlarla iş gören işçinin uygun iş sağlığı ve güvenliği önlemleri altında iş görmesi sağlanmalıdır. İşveren mavi ışık engelleyici gözlükler başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalıdır. İşveren, Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik uyarınca gerekli önlemleri alabilir.

5. Fazla Çalışma

Çalışma süreleri işçinin korunması, işsizliğin önlenmesi, çalışma hayatının denetlenmesi gibi amaçlara ulaşmak için sınırlandırılmaktadır. Esas olan iş kanunlarında belirtilen çalışma süreleri içerisinde iş görmektir. Ancak ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması ile zorunlu nedenlerle veya

⁵²² Doğan, Ara Dinlenme, s. 1198.

⁵²³ Hafızoğlu Ece Sila, Çalışma Süreleri, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Cilt: 15, Sayı: 1, Ocak 2016, s. 155.

⁵²⁴ Yrg. 7. HD., 11.05.2015 tarih ve E.2015/14350, K.2015/8434 (Sinerjimevzuat.com.tr/E.T. 14.03.2022).

⁵²⁵ Hafızoğlu, s. 156.

⁵²⁶ Özveri, Çalışma Süresi, s. 631.

olağanüstü hâller ve istihdam politikası gereği azami sürelerin üstünde çalışma yapılması mümkündür⁵²⁷. Bu ihtiyaçlara cevap vermek için fazla saatlerle çalışma hükümleri düzenlenmiş ve ücretlendirme konusunda bazı özel düzenlemeler yapılmıştır.

İŞK madde 41, 42 ve 43'te düzenlenen fazla çalışma hükümleri fazla çalışmanın esaslarını düzenlemektedir. İş Kanunu'nda fazla saatlerle çalışma, fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma olarak iki alt başlık altında düzenlenmiştir. İŞK madde 41/1'de fazla çalışma, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar olarak nitelendirilmiştir. Yine aynı maddede, İŞK madde 63 uyarınca denkleştirme uygulaması söz konusu olursa haftalık çalışma kırk beş saati aşıya bile fazla çalışmanın söz konusu olmayacağı düzenlenmektedir⁵²⁸. Görüleceği üzere fazla çalışmanın tespitinde haftalık çalışma süresi esas alınmaktadır⁵²⁹. Ancak yasak çalışma kapsamında değerlendirilen çalışmalar da haftalık çalışma süresi aşılmamış olsa bile zamlı ücret hesabında göz önüne alınacaktır⁵³⁰.

“Haftalık kırk beş saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir” (İŞK madde 41/2). “Haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği iş sözleşmelerinde kırk beş saate kadar yapılan fazla saatlerle çalışmalar, fazla sürelerle çalışma olarak nitelendirilir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan

⁵²⁷ Öktem Songu, s. 346.

⁵²⁸ Öktem Songu, s. 350.

⁵²⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 801; Soyer M. Polat. Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, **Legal İSGHD**, Cilt:1, Sayı:3, 2004, (Fazla Çalışma), s.7 97.

⁵³⁰ “Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir. Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (m.69/3). Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir”. Yrg. 9. HD, 27.01.2011 tarih ve E.2008/41023, K.2011/1080, (calismatoplum.org/ E.T.14.03.2022). Ekonomi Münir, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, **Kamu-İş Dergisi**, Sayı:3, 2004, (Fazla Çalışma), ss. 4-5; Caniklioğlu, Çalışma Süreleri, s. 169; Günlük 11 saati aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi olmaması sebebiyle işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanacağına dair değerlendirilme için bakınız: Soyer, Fazla Çalışma, s. 799; Öktem, Songu, ss. 351-352; İşçinin günlük 11 saati aşan çalışmalarının her halükârda fazla çalışma olarak değerlendirilemeyeceğine ilişkin açıklama için bakınız: Astarlı, ss. 177-178.

çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir” (İŞK madde 41/3). Haftalık çalışmanın kırk beş saati aşması hâlinde kırk beş saati aşan kısım için yüzde elli zamlı ücret ödenir. Taraflar anlaşarak fazla saatlerle yapılan tüm çalışmaların, fazla çalışma olabileceğini kararlaştırabilir⁵³¹.

Fazla çalışma açısından diğer özellikli durum da fazla çalışma ücretlerinin aylık ücrete tabi olduğuna ilişkin sözleşme kayıtlarıdır. Yargıtay yıllık 270 saat, aylık 22,5 saat, haftalık da 5,2 saat fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğuna dair sözleşme kayıtlarını geçerli kabul etmektedir. Taraflar arasında kararlaştırılan ücretin, asgari ücrete ilave olarak aylık 22,5 saat fazla çalışmanın zamlı kısmını aşacak şekilde belirlenmesi gerekir⁵³². Ayrıca yıllık azami 270 saat ile sınırlandırma, bu sınırı aşan çalışmaların ücret açısından fazla çalışma olarak değerlendirilmesine engel değildir. İşçinin yıllık 270 saat üzerinde çalıştırılma yasağına rağmen tarafların onayı ile veya onayı olmaksızın yapılmış bir fazla çalışma artışlı ücrete hak kazandırır⁵³³.

Fazla çalışmanın uygulanması için işverenin talebi ve işçinin onayı gerekir. İşverenin talebi olmadan işçinin çalışması fazla çalışma olarak nitelendirilmez⁵³⁴. İşveren fazla çalışma talebini açık bir şekilde işçiye yöneltebileceği gibi zımni olarak da fazla çalışma talebinde bulunabilir⁵³⁵. İşçinin fazla çalışmasını bilen ancak buna rağmen sessiz kalan işverenin zımni olarak fazla çalışmayı kabul ettiği söylenebilir. İşveren fazla çalışma talebini işçiye uygun bir sürede bildirmelidir. Bildirimle işçi özel hayatını fazla çalışmaya göre ayarlayacak ve gerekli önlemleri alacaktır. Böylelikle işçinin dinlenme hakkı zedelenmemiş olur⁵³⁶.

İŞK madde 41/7, fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerektiğini belirtmektedir. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü

⁵³¹ Astarlı, s.180.

⁵³² Yrg. 9. HD., 02.10.2019 tarih ve E.2016/6281, K.2019/17137, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.14.03.2022).

⁵³³ Hüseyinli Namık, İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:12, Sayı:136, 2017, (Fazla Çalışma), s.20.

⁵³⁴ Astarlı, s.182; Öktem Songu, s.369-370.

⁵³⁵ Öktem Songu, s.370; Narmanlıoğlu, s.651.

⁵³⁶ Astarlı, s.183.

durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz (FÇY madde 9/1).

Konumuz açısından önemli olan ise fazla çalışmaya verilen onayın, günlük çalışma saatleri sonrası bağlantıda kalınmasına da onay verildiği anlamına gelip gelmeyeceğidir. İşçi ile bağlantıda kalınması ile fazla çalışmanın iç içe geçmesi çok büyük bir ihtimaldir. Haftalık çalışma süresini dolduran işçiyle iletişime geçilerek fazla çalışma yapılmasının talep edilmesinde fazla çalışma ve ulaşılamama hakkı bir arada görülmektedir. Ancak işçi ile bağlantıda kalınması her zaman fazla çalışmanın ortaya çıkacağı anlamına gelmez. Kanaatimizce fazla çalışmaya verilen onay ile işçinin çalışma saatleri sonrası bağlantıda kalmak için rızasını göstermesi aynı şeyler değildir. İşçi ile günlük çalışma saatleri sonrası bağlantı kurulmuş ve işçi, iş görmüş olabilir ancak işçinin toplam çalışma süresi haftalık kırk beş saati aşmamış ve bu nedenle fazla çalışma gerçekleşmemiş olabilir. Örnek olarak pazartesi beş saat çalışan işçi ile günlük çalışma saatleri sonrası iletişime geçilmiş ve işçi bir saat iş görmüş olsun. Geriye kalan otuz dokuz saatlik çalışma süresi; salı, çarşamba, perşembe günleri on bir saat, cuma günü de altı saat olarak paylaştırıldığında fazla çalışma yapılmış olmayacaktır.

Ulaşılamama hakkı ile işçinin özel hayatı, sağlığı, iş-özel yaşam dengesi koruma altına alınmaya çalışılmaktadır. Ulaşılamama hakkı ile teknolojinin değiştirdiği ve sürekli bağlantıda kalınması gereken çalışma hayatına çözümler üretilmeye çalışılmaktadır. Ulaşılamama hakkının bu amaçlarını göz ardı etmek ve fazla çalışma ile bir olacak şekilde değerlendirmek görüşümüzce doğru olmayacaktır. Bu sebeple işçinin fazla çalışmaya verdiği onayın, çalışma saatleri sonrası da bağlantıda kalınmasına onay verildiği anlamına gelmesi mümkün değildir. *CANIKLIOĞLU*, haftalık çalışma süresi aşılmadığı için fazla çalışma olarak değerlendirilmese de günlük çalışma süresini aşan çalışma yaptırılabilmesi için işçinin rızasının alınması gerektiğini belirtmektedir. Yazar tarafların anlaştıkları çalışma düzeninden farklı bir çalışma düzeninin uygulanması nedeniyle işçinin rızasının alınması gerektiğini belirtmektedir⁵³⁷. Biz de bu görüşe katılıyoruz. İşçi ile bağlantıda kalma talepleri farklı çalışma düzeninin uygulanması olduğuna göre işçinin ayrıca rızasının alınması daha doğru olacaktır.

⁵³⁷ Caniklioğlu, Çalışma Süreleri, s. 167.

B. Dinlenme Süreleri

1. Ara Dinlenmesi

Gün içinde çalışarak yorulan işçiler yemek, içmek, dinlenmek ve diğer insani ihtiyaçları için çalışmalarına ara vermek ve dinlenmek zorundadırlar⁵³⁸. Bu nedenle İŞK madde 68 ile ara dinlenmesi düzenlenmiştir. “Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ara dinlenmesi verilir” (İŞK madde 68/1). “Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika” (İŞK madde 68/1-b), “Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat” (İŞK madde 68/1-b), “Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat” (İŞK madde 68/1-c) ara dinlenmesi verilir. Kural olarak ara dinlenme süreleri aralıksız verilir. “Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir” (İŞK madde 68/3). “Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir” (İŞK madde 68/4). “Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz” (İŞK madde 68/5). Çocuk ve genç işçilerin ara dinlenmesi de özel olarak düzenlenmiştir. “İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur” (ÇGİY madde 6/4).

Kanunda belirtilen ara dinlenme sürelerine ilişkin hükümler nispi emredicidir. Taraflar isterlerse asgari ara dinlenme sürelerinin üzerinde dinlenme süresi belirleyebilir. Ancak daha az olacak şekilde dinlenme süresinin belirlenmesi mümkün değildir.⁵³⁹ Ayrıca taraflarca ara dinlenme sürelerinin, çalışma süresinden sayılabileceği kabul edilebilir⁵⁴⁰.

İşçinin iş gördüğü veya iş görmese bile işverenin emri ve talimatı altında beklediği süreler ara dinlenmesi sayılmaz. Bu süreler çalışma süresidir. Ara dinlenmesinde serbestlik esastır⁵⁴¹. İşçiye ait özel zaman olan ara dinlenmesinde

⁵³⁸ Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 181; Hüseyinli, Dinlenme Hakkı, s. 45.

⁵³⁹ Ekonomi Münir, Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı, **Legal İSGHD**, Cilt:11, Sayı: 42, 2014, (Ara Dinlenmesi), s. 23; Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 185; Doğan, Ara Dinlenme, s. 1181.

⁵⁴⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 854; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 325.

⁵⁴¹ Doğan, Ara Dinlenme, s. 1186; Hüseyinli, Dinlenme Hakkı, s. 48.

işveren yönetim hakkını kullanarak, kural olarak işçiye emir ve talimat veremez. İşçinin ara dinlenme süresinde işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu yoktur⁵⁴².

İşçi, ara dinlenmesini kural olarak istediği gibi kullanabilir. İşçi ara dinlenmesini işyerinde geçirmek zorunda değildir⁵⁴³. Ancak işin niteliği veya işyerinin özelliği gibi bazı nedenlerden dolayı işçinin ara dinlenmesini işyerinde geçirmesi gerekebilir⁵⁴⁴. İşçi, ara dinlenmesini ister işyerinde ister işyeri dışında kullansın fark etmeksizin teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesebiliyor olmalıdır. Coğrafi işyeri sınırları içerisinde iş gören işçiler, ara dinlenmesini işyeri dışında kullanırlarsa, işveren veya işveren vekilleri tarafından rahatsız edilmemelidirler. İşyeri dışında ara dinlenme süresini kullanan işçi, zamanında iş başı yapmak için gerekli önlemleri almalıdır. İşçinin ulaşılama hakkının var olması onun çalışmaya geç başlayabileceği anlamına gelmez. İşçilerin, ara dinlenmelerini önemli ölçüde aşmaları, işçilerin sözleşmelerinin derhal feshine kadar giden sonuçlar doğurabilir⁵⁴⁵.

Uzaktan/tele çalışan işçilerin de ara dinlenme haklarının olduğu kesindir⁵⁴⁶. Tele çalışan işçilerin yoğun olarak teknolojik cihazları kullandığı hususu da göz önüne alındığında, sağlıklarının korunması amacıyla ara dinlenmesinde özel hükümler getirilmesi yararlı olacaktır. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik madde 7'de belirtildiği üzere işveren, ekranlı araçlarla yapılan çalışmalardan kaynaklanan iş yükünü ve etkilenmeyi azaltmak amacıyla uygun çalışma planı yaparak operatörlerin periyodik olarak ara vermesini veya dönüşümlü olarak başka işlerde çalışmalarını sağlamalıdır. Teknolojik cihazlarla uzaktan çalışan işçiler, ara dinlenme sürelerinde iş ile her türlü bağlantıyı kesebilirler.

İşçinin fiziksel ve zihinsel olarak tam anlamıyla dinlenebilmesi için işçinin ara dinlenme süresinde iş kaynaklı tüm teknolojik cihazlardan bağlantıyı kesebilmesi gerekir. Bu anlamda ulaşılama hakkı ara dinlenme süreleri ile ulaşılmaya çalışan amaçlara da hizmet etmektedir.

⁵⁴² Göktaş, Günlük Dinlenme, s. 53; Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 190.

⁵⁴³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 396; Hafizoğlu, s. 153; Tunçomağ ve Centel, s. 171; Narmanlıoğlu, s. 676.

⁵⁴⁴ Süzek, İş Hukuku, s. 855; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s. 326; Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 196.

⁵⁴⁵ Yorulmaz Mete Noyan, Ara Dinlenme Süresinin Önemli Ölçüde Aşılması Halinde Derhal Fesih, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:30, 2013, s. 204.

⁵⁴⁶ Doğan, Ara Dinlenme, s. 1196.

2. Hafta Tatili

Hafta boyunca çalışan işçi, ortaya koyduğu fiziksel ve zihinsel efor ile yorulmakta ve yıpranmaktadır. Yorulan işçinin hem dinlenmesi hem de özel yaşamına ve ailesine zaman ayırabilmesi için ücretli hafta tatili düzenlenmiştir. Hafta tatili sayesinde işçi ailesi ve sosyal çevresi ile zaman geçirebilmekte ve sosyalleşmektedir⁵⁴⁷. Bu sürede işçi, işten soyutlanmaktadır. Hafta tatili, işçinin yorgunluğunu atması ve yeni çalışma haftasına dinlenmiş şekilde girmesini sağlamaktadır.

Hafta tatili, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun (UBGTK)⁵⁴⁸, Türk Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. İş Kanuna tabi işçiler açısından, kanunun hafta tatili ücreti başlıklı 46. maddesi uygulanacaktır. “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63’üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir” (İŞK madde 46/1).

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hafta tatilinin pazar günü olduğunu belirtmiştir. Türk Borçlar Kanunu madde 421’de hafta tatilinin kural olarak pazar günü kullanılacağını, durum veya koşullar elvermezse hafta tatilinin başka gün kullanılabileceğini belirtmiştir. İş Kanunu hafta tatilinin hangi gün kullanılacağını belirtmemiştir. Bu nedenle hafta tatilinin pazar günü kullanılması şart değildir⁵⁴⁹.

İş Kanunu uyarınca ücretli hafta tatiline hak kazanmak için yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde İŞK madde 63’e göre çalışmış olmak yeterlidir. Hafta tatiline hak kazanmak için yapılan çalışma, fiili çalışmaların yanı sıra farazi çalışmaları da kapsamaktadır⁵⁵⁰.

⁵⁴⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 832.

⁵⁴⁸ RG:19.031981,17284.

⁵⁴⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 833.

⁵⁵⁰ a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, b) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri, c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, çalışılmış günler gibi hesaba katılır (İŞK madde 46/3). Süzek, İş Hukuku, s. 858; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 398.

Hafta tatili işçi tarafından kesintisiz en az yirmi dört saat olacak şekilde kullanılmalıdır⁵⁵¹. Hafta tatilinin kesintisiz olmaması ve bölünmesi durumunda hafta tatilinin usulüne uygun kullanıldığı söylenemez. Hafta tatilinde amaç işçinin gerçek anlamıyla dinlenmesidir. Hafta tatilinin bu niteliği gereği hafta tatilinde çalışılmasına ilişkin sözleşme kayıtları geçersizdir⁵⁵². Bu sebeple hafta tatilinde işçinin ulaşılabilir olması gerektiğine dair sözleşme kayıtları geçersiz olacaktır⁵⁵³.

Hafta tatilinde işçi ile bağlantıda kalınması hâlinde işçinin dinlenme süresinin kesintisiz olmaması ve bölünmesi söz konusudur. İş Kanunu açıkça hafta tatilinin kesintisiz olması gerektiğini belirttiğine göre bağlantıda kalınan işçinin hafta tatili tekrar başlayacaktır.

3. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal bayram ve genel tatiller, toplumun çoğunluğu veya bir kısmı tarafından kabul edilen ve benimsenen değerler ve bu değerlerin kutlanması, yaşatılması için ortaya çıkmış özel günlerdir. Milli veya dini kaynaklı olabilen bu günlerde, o topluma

⁵⁵¹ Narmanlıoğlu, s. 687, “Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır”. Yrg. 9. HD., 06.04.2016 tarih ve E.2014/36973, K.2016/8527, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.22.03.2022).

⁵⁵² Süzek, İş Hukuku, s. 860.

⁵⁵³ Yargıtay, işverenin arızı bir iş nedeniyle hafta tatilinde çalışılması talebini reddeden işçilerin sadakat borcuna aykırı davrandıkları değerlendirmesinde bulunmuştur. “Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalı işyerinde montaj elemanı olarak çalıştığı, davalı işyerinde çalışan fabrika müdürünün 23.03.2013 Cumartesi günü mesai içinde davacı ve diğer işçilere 24.03.2013 tarihi olan Pazar günü fuar olması nedeniyle fuarda çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin pazar gününün hafta tatili olduğunu söyleyerek çalışmayı kabul etmedikleri, davacı ile birlikte dört işçinin pazar günü yapılan fuara katılmadıkları ve bu nedenle 25.03.2013 Pazartesi günü işe başlatılmayarak işverence iş akitlerinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davalı tarafça yapılan feshin haklı olup olmadığı önem kazanmaktadır. Davalı işverenin arızı bir durum olan fuar için mobilya montaj işinde çalışan davacı ve diğer işçilerden pazar günü çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin ise toplu olarak pazar günü fuarda çalışmadıkları, bu nedenle işverence dışarıdan eleman bulunarak fuarda tanıtılacak mobilyaların montaj işinin yaptırıldığı, fuarın işveren için ekonomik olarak önem arz ettiği gibi çalışmanın tek günlük arızı bir durum olduğu, bu nedenle davacı ile diğer işçilerin fuar çalışmalarına işverenin talebine rağmen söz konusu fuar gününün hafta tatili olduğu gerekçesi ile toplu olarak katılmayacaklarını bildirmelerinin iyiniyetli olmadığı, davacının pazar günü çalışmaya katılmaması için başka bir mazeret bildirmediği, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçileri pazar günü çalıştırılmasının da mümkün olduğu, bu nedenle işvereni zor durumda bırakma amaçlı işçinin bu davranışının doğruluk ve bağlılık kurallarına da aykırı olduğu, dolayısıyla işverence yapılan feshin haklı olduğu kabul edilerek, mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”. Yrg.7. HD., 26.01.2015 tarih ve E.2014/15443, K.2015/584, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T.22.03.2022).

dahil bireyler ortak değerlerini kutlamakta ve yaşamaktadırlar. Bu günlerin özel nitelikleri ve amacı gereği toplum tarafından hep birlikte kutlanması önem arz eder⁵⁵⁴. Ancak çalışma hayatının ve toplumun ihtiyaçları gereği her işçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmaya ara vermesi mümkün olmayabilir. Ulusal bayram ve genel tatiller; ara dinlenmesi, hafta tatili ve yıllık izin hakkından bu anlamda ayrılır. Bahsedilen haklar, işçiye belirli bir süre çalışması karşılığında verilirken, ulusal bayram ve genel tatillerde işçinin öncesinde çalışması gerekli değildir.

“Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir” (İŞK madde 44/1). “Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir” (İŞK madde 47/1).

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalıştırılıp, çalıştırılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir. Hafta tatilinden farklı olarak, ulaşılabilir olmak için rızasını göstermiş olan işçi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılabilir. İşçi çalıştırılması hâlinde çalışılan her gün için bir günlük ücrete ayrıca hak kazanır.

4. Yıllık Ücretli İzin

a. Genel Açıklama

Yıllık ücretli izin işçilere tanınan önemli bir dinlenme hakkıdır. Ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde de işçi dinlenebilir olsa da bu dinlenme süreleri yıllık ücretli izne göre daha kısa sürelidir. İşçinin yıl boyunca çalışarak maruz kaldığı fiziksel ve zihinsel yorgunluğu atması için bölünmez ve uzun nitelikte dinlenme süresine ihtiyacı vardır⁵⁵⁵. Yıllık ücretli izin ile işçinin kendini yenilemesi, işten uzaklaşarak sorumluluklarından kurtulması, ailesi ve sosyal

⁵⁵⁴ Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 217.

⁵⁵⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 401.

çevresiyle daha özgür ilişkilerde bulunması amaçlanır⁵⁵⁶. Yıllık ücretli izin ile işçinin motivasyonu yükselmekte ve verimi artmaktadır. Tam anlamıyla dinlenen işçinin iş kazalarına ve meslek hastalıklarına uğrama ihtimali azalmaktadır⁵⁵⁷.

Anayasa madde 50’de kendine yer bulan yıllık ücretli izin hakkı, vazgeçilemez ve devredilemez bir haktır⁵⁵⁸. İşçinin sağlığının korunması amacıyla yıllık ücretli izin işçinin kendisine karşı dahi korunmaktadır⁵⁵⁹. Yıllık ücretli izin hakkı kural olarak ücrete dönüştürülemez. İşçinin dinlenmesi amaçlandığı için yıllık izin kullandırılmadan, karşılığı olarak ücret verilmesi mümkün değildir⁵⁶⁰. Yıllık izin döneminde işçinin dinlenmesi sağlanmalıdır. Yıllık ücretli izin hükümleri bu anlamda nispi emredici hükümlerdir. Nispi emredici olması sebebiyle işçinin daha lehine olacak şekilde toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri akdedilebilir⁵⁶¹.

Yıllık izin, ücretli bir izindir. Yıllık ücretli izinle hem işçinin emeği, sağlığı ve sosyal hayatı korunmaya çalışılmış hem de işçinin ücret endişesi altında olmadan dinlenmesi için çaba sarf edilmiştir. İşçinin tam anlamıyla dinlenmesi için zihinsel olarak da rahatlaması gerekir. Ücret endişesi altında olan işçi, çalışması boyunca edindiği stresi atamayacağı gibi ücret endişesi nedeniyle daha fazla stres altında olacaktır. Yıllık iznin ücretsiz olması hâlinde işçi ya yıllık izne çıkmak istemeyecek ya da izni yarıda kesip çalışmaya devam etmek isteyecektir. Söz konusu durumlarda işçinin tam anlamıyla dinlenmesi mümkün olmayacağı için yıllık izinle amaçlanan sonuca ulaşılamayacaktır. Bu sebeple yıllık iznin ücretli olması büyük önem teşkil eder⁵⁶².

⁵⁵⁶ Caniklioğlu Nurşen, **İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullandırılmamasının Sonuçları**, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Cilt:II, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001, (Yıllık İzin), s. 145, Süzek, İş Hukuku, s. 866.

⁵⁵⁷ Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 234.

⁵⁵⁸ Günay Cevdet İlhan, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:10, 2010, s. 29; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 845.

⁵⁵⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 867.

⁵⁶⁰ Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s.235.

⁵⁶¹ Caniklioğlu, Yıllık İzin, s.1147.

⁵⁶² Akyiğit Ercan, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2000, (Yıllık İzin), s.31; Özveri Murat, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları, **Legal İSGHD**, Cilt: 4, Sayı:15, 2007, (Yıllık İzin), s. 923.

b. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma

Yıllık ücretli izine hak kazanma koşulları İŞK madde 53'te belirtilmiştir. “İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir” (İŞK madde 53/1). Bir yıllık çalışma süresinin başlangıcı kural olarak işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihtir⁵⁶³.

Bir yıllık sürenin hesabında sadece fiili çalışmalar esas alınmaz. İş Kanunu madde 55'te sayılan süreler de çalışılmış gibi sayılır⁵⁶⁴. “Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır” (İŞK madde 54/1).

c. Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

(1). Yıllık Ücretli İznin Süresi ve Kullanılması

Yıllık ücretli izin süresi işçinin hizmet süresi göz önüne alınarak belirlenir. “İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz” (İŞK madde 53/4).

“Yıllık ücretli izin hakkının kullanılma zamanı işverenin yönetim hakkı ile belirlenir. İşveren, işyeri ve işletme gereklerini de göz önüne alarak işçiye uygun bir zamanda yıllık ücretli izin hakkını kullanır” (İŞK madde 60)⁵⁶⁵.

⁵⁶³ Senyen Kaplan, İş Hukuku, s.402; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.402; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s.845.

⁵⁶⁴ Günay, s. 30; Süzek, İş Hukuku, s. 870; Özveri, Yıllık İzin, s. 930.

⁵⁶⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 408; Özveri, Yıllık İzin, s. 934.

Yıllık ücretli izin, bir yıllık süre dolduktan sonra kullanılmalıdır⁵⁶⁶. “İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır” (İŞK madde 54/4). Ancak işçinin o yıl içinde yıllık iznini kullanmaması hakkın sona erdiği anlamına gelmez⁵⁶⁷.

(2). İzin Sürelerinin Bölünememesi

İşçinin hizmet süresine göre kazandığı yıllık ücretli izin süresi işveren tarafından kural olarak bölünmeden kullanılmalıdır⁵⁶⁸. Kanun gerekçesinde belirtildiği üzere, yıllık ücretli iznin amacının işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmektir. Bu nedenle yıllık iznin bölünmezliği ve yıllık iznin işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi ilke olarak kabul edilmiştir⁵⁶⁹. Ancak, yıllık izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

Yıl boyunca yorulan işçi, yıllık izin süresinde kendisini tam anlamıyla işten soyutlamalıdır⁵⁷⁰. İş ile bağlantısını kesen işçi fiziken ve ruhen kendini daha özgür hissedecektir. Yıllık iznin amacına ulaşması için işçinin yıllık izinde olduğu sürelerde rahatsız edilmemesi ve çalıştırılmaması gerekir. Ulaşılabilir olmak için rıza göstermiş olsun veya olmasın işçi, yıllık izin süresinde teknolojik cihazlarla bağlantıyı kesebilmelidir. Yıllık izin süresi içerisinde olan işçi ile iletişime geçilmesi, yıllık iznin sürekli olması ve bölünememesi kurallarına aykırıdır.

İşçi ile bağlantıda kalınması, yıllık iznin bölünmesi anlamına gelecektir. İşçi ile yapılan anlaşma gereği işçi yıllık iznini kullanırken çağrılıyorsa, İş Kanunu’nda yer alan yıllık ücretli iznin bölünmesi kurallarına uygun davranılması gerekir⁵⁷¹. Nispi emredici olan kurallarda işçi aleyhine yapılan değişiklikler geçerli olmayacağı için yıllık iznin bölünmezliği kuralına aykırı olarak işçi ile bağlantıda kalınması ve işçinin geri çağırılması mümkün olmayacaktır. Kamu yararı ve işverenin veya üçüncü kişilerin

⁵⁶⁶ Özveri, Yıllık İzin, s. 933.

⁵⁶⁷ Caniklioğlu, Yıllık İzin, s. 1158; Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 333.

⁵⁶⁸ Akyiğit, Yıllık İzin, s.70; Süzek, İş Hukuku, s. 876; Özveri, Yıllık İzin, s. 936.

⁵⁶⁹ Duman Barış, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2020, s. 208.

⁵⁷⁰ Duman, s. 209.

⁵⁷¹ Akyiğit, Yıllık İzin, s. 288.

üstün nitelikte özel yararı nedeniyle ve acil durumlarda işçi ile iletişime geçilip geçilemeyeceğinin yıllık izin bölünemezliği ile birlikte değerlendirilmesi gerekir⁵⁷². Özellikle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla yıllık izin süresinde olan işçi ile bağlantıda kalınabilir mi, örnek olarak bağımlı çalışan olan bir iş güvenliği uzmanı ile bağlantıda kalınabilir mi? Tehlike hâlinde alınabilecek önlemleri en iyi bilebilecek kişi kuşkusuz o işyerinde çalışması nedeniyle çalışma ortamı ile ilgili özel bilgisi ve tecrübesi olan iş güvenliği uzmanıdır. Hatta iş güvenliği uzmanının işyerine dair sahip olduğu özel bilgisi sayesinde itfaiye veya ambulans çalışanlarının engelleyemeyeceği potansiyel iş kazaları dahi engellenebilir. İşçi, imkanları dahilinde ise sel baskını, deprem, patlama ve diğer acil/zorunlu durumlarda işverenden gelen bağlantı taleplerini kabul etmelidir⁵⁷³.

İşveren, işçinin yıllık ücretli izinde rahatsız edilmemesi için gerekli her türlü önlemi alınmalıdır. İşçi yıllık ücretli izne çıkmadan önce yerine bakacak işçinin ayarlanması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işverenin sorumluluğudur. İşçiye ulaşılmadan önce risklerin önlenmesi için uygun diğer yollara başvurulmalıdır. İtfaiye, ambulans, ilk yardım ekipleri gibi birimlerden yardım alınabiliyorsa işçiye ulaştırılması gerekmez⁵⁷⁴. Özetle daha önce ulaşılamama hakkının uygulanmasında bahsetmiş olduğumuz ilkeler göz önüne alınmalıdır⁵⁷⁵.

5. Ücretli Mazeret İzinleri ve Doğum/Analık İzinleri

İş Kanunu ek madde 2 bazı özel durumlar nedeniyle, işçiye verilecek ücretli mazeret izinlerini düzenlemektedir. “İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir” (İŞK ek madde 2/1). “İşçilerin en az

⁵⁷² Akyiğit, Yıllık İzin, s. 288.

⁵⁷³ Akyiğit, Yıllık İzin, s. 289.

⁵⁷⁴ Yazar, konuya yaklaşımında tarafların menfaatinin uygun bir şekilde bağdaştırılması gerektiğini ifade etmektedir. “Bilindiği üzere yıllık ücretli izin esnasında işçi işverene karşı temel edimi olan “işgörme borcu”ndan kurtulmakta ve fakat “sadakat borcu” bu esnada da varlığını sürdürmektedir. Acil/sıkıntılı dönemlerde (bu yüzden uğradığı doğrudan zararlar karşılanmak kaydıyla) işçinin, çağrı üzerine tatili/yıllık izinin kesip işyerine/işe dönmesi, (bu esnada bile varlığını sürdürdüğünü belirttiğimiz) sadakat borcunun bir gereği olarak algılanmalıdır. Fakat bunun bile ancak, işçinin bu esnada işgörebilir durumunda bulunması ve işverenin bu yöndeki çıkarından daha çok korunmaya değer bir çıkarının bulunmaması gerektiğini de hatırlatmalıyız”. Akyiğit, Yıllık İzin, s. 290.

⁵⁷⁵ Bakınız: Üçüncü Böl, I, B.

yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir” (İŞK ek madde 2/2).

Mazeret izinlerinin özel önemi düşünüldüğünde işçinin bu sürelerde rahatsız edilmemesi ve iş ile bağlantıyı kesmesi gerekir. İşveren, mazeret izninde olan işçiyi iş kaynaklı olarak rahatsız etmemelidir. Doğum, evlenme, ölüm gibi işçinin hayatında gerçekleşen önemli olaylar iş kaynaklı olarak bölünemez. İşçinin mazeret iznindeyken de ulaşılama hakkını kullanabileceği kuşkusuzdur.

Kadın işçilerin hamilelikleri nedeniyle korunması için İş Kanunu’nda bazı özel düzenlemeler getirilmiştir. “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır” (İŞK madde 74/1). Kadın işçinin doğum ve süt izni İŞK madde 74’te ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İzin hakkını kullanan kadın işçi, bu sürelerde tam olarak iş ile bağlantıyı kesebilmelidir. Kadın işçilerin ulaşılama hakkı kendileri ve çocukları için büyük önem arz eder.

VI. ULAŞILAMAMA HAKKININ İHLALİNDE ÖZEL HUKUKTAN DOĞAN HUKUKİ KORUMALAR

A. Genel Hükümlere Göre İşçinin Korunması

1. Koruyucu Davalar

İş sözleşmesinin kurduğu kişisel ilişki gereği işçinin kişiliği, iş sözleşmesinde saldırıya açıktır. Her kişi gibi işçi de kişiliğinin korunması hakkına sahiptir. İşçinin kişiliğinin korunmasına dair akla ilk gelen pozitif hukuk kuralı Anayasa madde 17’dir. Bu hükme göre; “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir”. İşçinin kişiliği en temel norm olan Anayasa ile saldırılara karşı koruma altına alınmıştır.

İşçinin özel yaşamına hukuka aykırı olarak müdahale edilmesi hâlinde kişiliğin korunmasına ilişkin TMK madde 23 ve devamı hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

İşçi, saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. İşçi bu davaları iş sözleşmesi devam ederken açabileceği gibi iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da açabilir⁵⁷⁶. İşçinin koruyucu davaları açması iş sözleşmesinin feshedilmesine olanak vermez⁵⁷⁷. Zira İş Kanunu madde 18/3-c; “Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak” demek suretiyle işçinin hakkını aramasının fesih sebebi olmayacağını özellikle belirtme gereği duymuştur.

İşçinin özel yaşamına müdahale doğrudan işverenden gelebileceği gibi işveren vekili veya işverenin emri ve talimatı doğrultusunda başka işçiden de gelebilir. İşçinin özel yaşamına müdahale, işverenin emri ve talimatı ile başka işçiden geliyorsa TMK'daki koruyucu davalar işverene yöneltilebilir⁵⁷⁸. Diğer işçilerin hukuka aykırı müdahalelerini engellemek ve denetlemek sorumluluğu işveren üzerindedir. Bu sebeple işveren kusurlu olmasa da sorumlu olacaktır⁵⁷⁹. Hukuka aykırı müdahaleyi gerçekleştiren diğer kişilere karşı da kişiliği koruyucu davalar açılması mümkündür.

Hukuka aykırı uygulamaların söz konusu olacağını öğrenen işçi saldırı tehlikesinin önlenmesini isteyebilir. Bu durumda ortada henüz saldırı olmasa da yakın ve kuvvetli bir saldırı ihtimali söz konusudur⁵⁸⁰. İşverenin, işyeri iç yönetmeliklerinde hukuka aykırı olarak yaptığı düzenlemelerde durum böyledir. Önleme davasının açılabilmesi için işverenin kusurlu olması da gerekmez; ancak fiilin hukuka aykırı olması şarttır⁵⁸¹.

Hukuka uygunluk nedeni olmamasına rağmen sürekli olarak işçi ile bağlantıda kalınması hâlinde işçi sürmekte olan saldırıya son verilmesi davasını açabilecektir⁵⁸². Henüz başlamamış veya sona ermiş saldırılar için saldırıya son verilmesi davası

⁵⁷⁶ Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 247.

⁵⁷⁷ Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 247; Uncular, s. 306.

⁵⁷⁸ Sevimli K. Ahmet, İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi), **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 24, 2010/1, (İnceleme), s. 300.

⁵⁷⁹ Sevimli, Müdahalenin Sınırları, s. 249; Uncular, s. 306.

⁵⁸⁰ M.Ayan ve N. Ayan, s. 124; Zeytin Zafer ve Ergün Ömer, **Türk Medeni Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Baskı, Ankara, 2020, s. 95.

⁵⁸¹ Erdoğan İhsan ve Keskin Dilşad, **Türk Medeni Hukuku**, Gazi Kitabevi, 3. Baskı, Ekim 2020, s. 299; M. Ayan ve N. Ayan, s.124; Zeytin ve Ergün, s. 95.

⁵⁸² Uncular, s. 305.

açılmaz⁵⁸³. Bu durumlarda diğer koruyucu davalara başvurulması gerekir. Bu davada da işverenin kusurlu olması aranmaz. Fiilin hukuka aykırı olması yeterlidir. Saldırı sonucu zarar meydana gelmişse işçi, tazminat davası da açabilir⁵⁸⁴.

İşçi, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir⁵⁸⁵. Özel nitelikte bir tespit davası olan bu dava saldırının hukuka aykırılığının mahkeme tarafından tespiti amacı taşır. Tespit davasında hukuki yararın bulunması dava şartıdır. Hukuki yarar söz konusu değilse tespit davası açılmaz⁵⁸⁶. İşçi bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir (TMK madde 25/3).

2. Tazminat Davaları

a. Maddi Tazminat Davası

Ulaşılamama hakkının ihlâli, işçinin kişilik hakkının ihlâl edilmesi sonucunu doğurabilir. Kişilik hakkı saldırıya uğramış olan işçi saldırı nedeniyle maddi zarara uğramışsa maddi zararlarının tazminini isteyebilecektir⁵⁸⁷.

TBK madde 417/1’de belirtildiği üzere işveren, işçinin kişiliğini koruma borcu altındadır. Bu nedenle, işçinin özel yaşamına müdahale doğuracak bağlantı kurma talepleri işverenin, işçiyi koruma ve gözetim borcuna aykırı davrandığı anlamına gelecektir⁵⁸⁸. TBK madde 417/3, işverenin koruma ve gözetim borcuna aykırı davranışının sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğunu açıkça düzenlemiştir. İşçi, TBK madde 417/3’nin açık hükmü gereği sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri olan TBK madde 112 vd. başvurabilir. Ayrıca, işçi, TBK madde 49’da belirtildiği üzere kusurlu ve hukuka aykırı fiille kendisine zarar veren işverenden haksız fiil hükümleri uyarınca da zararın giderimini isteyebilir. İşçi,

⁵⁸³ Erdoğan ve Keskin, s. 300.

⁵⁸⁴ M.Ayan ve N. Ayan, s. 126; Zeytin ve Ergün, s. 96.

⁵⁸⁵ Uncular, s. 306.

⁵⁸⁶ M.Ayan ve N. Ayan, s. 128.

⁵⁸⁷ M.Ayan ve N. Ayan, s. 129.

⁵⁸⁸ Gürsel, Kişisel Veri, s. 415.

zararının tazmini için haksız fiil veya sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine istediği gibi başvurabilir⁵⁸⁹.

Sözleşmeden doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu burada bir yarışma içerisindedir⁵⁹⁰. İşçi, her iki sorumluluk türüne başvurabilir olmakla birlikte, borca aykırılık hükümleri, genel olarak haksız fiil hükümlerine göre işçiye daha fazla koruma sağlamaktadır. Örneğin, TBK madde 112’de düzenlenen karine gereği, genel ispat yükü kurallarının aksine borca aykırılıkta ispat yükü işveren üzerindedir. İşçi, işverenin kusurlu olduğunu ispatlamak mecburiyetinde değildir. İşveren, kusursuz olduğunu ispatlamadıkça zarardan sorumlu olacaktır⁵⁹¹. TBK madde 115/2 uyarınca işveren ile işçi arasında sorumsuzluk anlaşması akdedilmesi de mümkün görünmemektedir. Bu sebeplerle, işçinin uğradığı her türlü maddi zarar işveren tarafından giderilmek zorundadır. Ayrıca iki sorumluluk türü arasında bir diğer fark ise zamanaşımı süreleridir. Borca aykırılık nedeniyle sorumlulukta, TBK madde 146 gereği 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır⁵⁹².

TBK madde 114/2’nin göndermesi sonucu, TBK madde 49’da düzenlenen genel hükümler, borca aykırılık hâlinde doğrudan değil kıyasen uygulama alanı bulur⁵⁹³. İşçinin uğradığı maddi zarardan işverenin sorumlu tutulabilmesi için zarar, illiyet bağı, kusur ve hukuka aykırılık şartlarının oluşması gerekir.

İlk olarak, zarar şartı gereği işçinin bir zararının meydana gelmesi gerekir. Zarar, en basit tanımı ile kişinin kendi isteği dışında hukuki değerlerinde meydana gelen azalmadır⁵⁹⁴. Maddi zarar ise kişinin malvarlığında meydana gelen azalmadır⁵⁹⁵. Maddi zarar, fiili zarar ve mahrum kalınan kâr olarak iki alt başlıkta incelenebilir⁵⁹⁶.

⁵⁸⁹ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 332.

⁵⁹⁰ Antalya O. Gökhan, **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler Cilt: V/1,3**, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 278; Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 332.

⁵⁹¹ Eren Fikret **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, 26. Baskı, Ankara, 2021, (Borçlar Hukuku), s. 1205.

⁵⁹² Eren, Borçlar Hukuku, s. 1210.

⁵⁹³ Antalya, s. 395; Kılıçoğlu Ahmet M., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yeni Türk Borçlar Kanunu’na Göre Genişletilmiş 22. Bası, Ankara, 2018, s. 823.

⁵⁹⁴ Güneren Ali, **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010, s. 3; Oğuzman M. Kemal ve Öz Turgut, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II**, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu’na Göre Güncellenip, Genişletilmiş 15. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s. 39.

⁵⁹⁵ Kılıçoğlu, s. 398.

⁵⁹⁶ Oğuzman ve Öz, s. 41.

İşvereni sorumlu tutabilmek için zarar ile davranış veya olay arasında uygun bir illiyet bağı olması gerekir⁵⁹⁷. Illiyet bağı, sorumluluk hukukunun temel ilkesi olup işverenin sorumlu tutulabilmesi için uygun illiyet bağının varlığı şarttır⁵⁹⁸. Illiyet bağının kesilmesi veya hiç olmaması durumunda işverenin sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. İşçinin veya üçüncü kişinin ağır kusuru ve mücbir sebep illiyet bağını kesen nedenlerdir⁵⁹⁹.

Diğer şart olan kusur şartını tanımlamak gerekirse, kusur öğretide genel olarak kabul edildiği üzere; hukuk düzeni tarafından tasvip edilmeyen, hoş görülmeeyen davranıştır⁶⁰⁰. Kusur, kusur sorumluluğunun kurucu unsurudur⁶⁰¹. Kusur, her zaman kast derecesinde olmak zorunda değildir. Kişi, hukuka aykırı sonucu istememiş, ancak kaçınmak için yeteri derecede iradesini kullanmamışsa da kusurlu hareket etmiştir⁶⁰².

İşverenin yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk hükümleri uyarınca da sorumlu tutulabilmesi mümkündür. TBK madde 116/1 hükmü uyarınca yardımcı kişilerin, ulaşılama hakkını ihlal edici nitelikte davranışları nedeniyle işçi, işverenden maddi zararlarının tazminini talep edebilir. İşveren tarafından yetkilendirilen işçilerin, dinlenme süresinde olan işçiyi, iş kaynaklı mail, sms veya telefon yoluyla rahatsız etmesi yönündeki davranışları işverenin sorumluluğunu doğurabilir. İşverenin sorumluluğunun doğması için farazi kusurun⁶⁰³ varlığı gerekir. TBK madde 116 uyarınca işverenin sorumlu tutulabilmesi için bazı şartların varlığı aranır. Konumuz açısından en önemli şart ise işverenin, borcun ifasını veya bir hakkın kullanılmasını yardımcı kişiye bırakmış olması gerekir. İşverenin iradesi ve izni dışında ifa faaliyetine katılan üçüncü kişi, TBK madde 116 anlamında yardımcı kişi olarak nitelendirilemez⁶⁰⁴.

Son şart ise hukuka aykırılık şartıdır. Hukuka aykırılık, emredici bir hukuk kuralının ihlâli hâlinde gündeme gelir⁶⁰⁵. Ayrıntılı olarak tanımlamak gerekirse;

⁵⁹⁷ Güneren, s. 438.

⁵⁹⁸ Eren, Borçlar Hukuku, s. 199; Kılıçoğlu, s. 824; Oğuzman ve Öz, s. 54.

⁵⁹⁹ Sözek, İş Hukuku, s. 441.

⁶⁰⁰ Eren, Borçlar Hukuku, s. 653; Kılıçoğlu, s. 413,

⁶⁰¹ Eren, Borçlar Hukuku, s. 655.

⁶⁰² Oğuzman ve Öz, s. 56.

⁶⁰³ “Burada sorumluluk yardımcı kişinin değil, borçlunun farazi kusuruna dayanır. Yardımcı kişinin zarar verici davranışını bizzat borçlu yapmış olsaydı, bu davranış onun için kusurlu sayılacak idiyse, borçlunun farazi kusuru gerçekleştirmiş sayılır”. Eren, Borçlar Hukuku, ss. 1223-1224.

⁶⁰⁴ Eren, Borçlar Hukuku, s. 1215.

⁶⁰⁵ Kılıçoğlu, s. 373.

"...kişilerin mal ve şahıs varlıklarını doğrudan doğruya veya dolaylı bir şekilde koruma amacı güden, yazılı ya da yazılı olmayan emredici davranış kurallarının ihlâlüne, hukuka aykırılık denir"⁶⁰⁶. İşverenin, rızası olmayan işçi ile bağlantıda kalması hukuka aykırılığa verilebilecek en tipik örnektir. Ayrıca, işçinin rızası olsa bile ölçülülük ilkesi, eşitlik ilkesi ve dürüstlük kurallarına aykırı şekilde kurulan bağlantılar da hukuka aykırı olarak değerlendirilecektir. Bahsettiğimiz şartların varlığında; işçi, işverenin koruma ve gözetim borcuna aykırı davranması nedeniyle maddi zararlarının tazminini talep edebilir.

Ulaşılamama hakkının ihlâli, kişilik hakkı ihlâlinin yanı sıra, iş kazası veya meslek hastalığına da sebebiyet verebilir. Bu sebeple, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle vücut bütünlüğü zedelenen işçi, maddi zarara uğramışsa maddi zararlarının tazminini isteyebilir⁶⁰⁷. İşçinin tazminat istemlerine, İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenleme olmaması sebebiyle Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulanır.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle talep edilebilecek maddi tazminatın şartları ve uygulanacak hükümler, yukarıda bahsettiğimiz kişilik hakkının ihlâli nedeniyle talep edilebilecek maddi tazminat ile benzerdir. Ancak, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle talep edilebilecek maddi tazminat şartları illiyet bağı hususunda önemli bir fark içerir.

İşçinin uğradığı her kazanın işverenin hukuki sorumluluğunu doğuracağını söylemek mümkün değildir. Kazanın yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkması gerekir⁶⁰⁸. Anlaşılabacağı üzere, kaza ile zarar arasında illiyet bağının varlığı tek başına yeterli değildir, kaza ile işverenin yürüttüğü iş arasında da uygun nedensellik bağının varlığı gerekir⁶⁰⁹.

Bu amaçla kaza ile iş arasındaki illiyet bağının tespiti için işçinin, işverenin otoritesi altında olup olmadığı değerlendirilmelidir. İşçi, işverenin otoritesi altında iş

⁶⁰⁶ Eren, Borçlar Hukuku, s. 672.

⁶⁰⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 436.

⁶⁰⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 440; Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 339.

⁶⁰⁹ Eren Fikret; **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1974, (İş Kazası), s. 11; Demircioğlu Murat ve Balsever Sergül, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, **İÜHF**, Cilt: LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, Cilt: II, s. 1171; Akın Levent, **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği**, (Ed. Levent Akın), Hanlar Matbaacılık, İstanbul, 2011, (İş Sağlığı), ss. 54-55.

görme edimini ifa ettiği sırada bir kazaya uğraması hâlinde, uygun illiyet bağının varlığı kabul edilebilir⁶¹⁰. İşçi, işverenin otoritesi altında işyeri dışında iş görme edimini ifa ediyor ve bu sırada bir kazaya uğruyorsa, kaza yine iş kazası olarak kabul edilecektir⁶¹¹. İşçinin, işyerinde ve iş süresi içerisinde uğradığı kaza karine olarak iş kazası olarak kabul edilebilirse de kazanın işin yürütümü ile ilişkisi olmaması hâlinde illiyet bağı kurulamayacak ve işverenin sorumluluğundan bahsedilemeyecektir⁶¹². Sonuç olarak, illiyet bağının hem kaza ile zarar arasında hem de kaza ile yürütülen iş arasında kurulması gerekir⁶¹³.

Ulaşılamama hakkı ihlal edilen işçinin, iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması hâlinde uygun illiyet bağının varlığından bahsedilebilir. Ancak, ulaşılama hakkının ihlâli ile gerçekleşen iş kazası veya meslek hastalığında uygun illiyet bağının varlığını tespit etmek her zaman kolay olmayabilir. İşverenin, işçinin ulaşılama hakkının korunması için gerekli tedbirleri almaması durumunda uygun bir illiyet bağının varlığı akla gelebilir⁶¹⁴.

İşçinin işverenden talep edebileceği maddi tazminat miktarı, zarar miktarı ile sınırlıdır⁶¹⁵. İşçinin, işverenden talep edebileceği zarar kalemlerinin bazıları TBK madde 54'te; tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar olarak sayılmıştır. Ayrıca, ulaşılama hakkı ihlal edilen işçinin, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölümü hâlinde, işçinin desteğinden yoksun kalan kişiler de maddi tazminat talebinde bulunabilir. TBK madde 417/3, işçinin ölümü hâlinde de sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurulabileceğini düzenlemesi sebebiyle, işçinin desteğinden yoksun kalanlar da sözleşmeden doğan sorumluluk hükümlerine başvurabilir. Eş, çocuk, ana, baba ve kardeşler şartları varsa işverenden destekten yoksun kalma tazminatı talep edebileceklerdir.

İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan sigortalı işçinin zararlarını tazmin etme yollarından bir diğeri de Sosyal Güvenlik Kurumu ödemeleridir. 5510 sayılı Sosyal

⁶¹⁰ Eren, İş Kazası, s. 13.

⁶¹¹ Akın, İş Sağlığı, s. 56.

⁶¹² Akın, İş Sağlığı, s. 57; Eren, İş Kazası, s. 15.

⁶¹³ Narter Sami, **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s. 52.

⁶¹⁴ Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 187.

⁶¹⁵ Ulucan, Taşkent, Eyrenci, Baskan, s. 406.

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)⁶¹⁶ madde 13 ve madde 14 ile iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası ile SSGSSK anlamında iş kazası kavramı bazı farklılıklar içermektedir. SSGSSK anlamında kazanın, iş kazası veya meslek hastalığı sayılması için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin ihlal edilmiş olması şart değildir⁶¹⁷. Kazanın SSGSSK madde 13’de belirtilen hâl ve durumlarda meydana gelmesi yeterlidir⁶¹⁸. Ayrıca, kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağının varlığı aranmaz⁶¹⁹. Öyle ki, Bireysel İş Hukukundan farklı olarak kusur araştırması da yapılmaz. Sigortalı kusurlu olsa dahi gerçekleşen kaza, iş kazası sayılacaktır⁶²⁰.

SSGSSK madde 13 uyarınca iş kazası; “a) sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır”.

SSGSSK anlamında iş kazasından bahsedebilmek için kazaya uğrayan kişinin bu kanun anlamında sigortalı olması gerekir⁶²¹. Kanunda belirtilen şartları taşıyanlar, Kuruma bildirilmemiş olmalarına rağmen sigortalı sayılacaklardır. Bu kişiler Kuruma bildirimden önce kazaya uğramış olsalar bile söz konusu kaza, iş kazası sayılır.

Sigortalının, Kurum ödemelerinden yararlanması için kazaya uğraması ve zararının olması gerekir. SSGSSK madde 13/1-a hükmü, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması durumunda başka koşul aramaksızın kazayı iş

⁶¹⁶ RG: 16/06/2016,26200.

⁶¹⁷ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 336.

⁶¹⁸ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 355.

⁶¹⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 439.

⁶²⁰ Korkusuz M. Refik ve Uğur Suat, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 7. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Ekim, 2020, s. 273.

⁶²¹ Güzel Ali, Okur Ali Rıza ve Caniklioğlu Nurşen, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 17. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 350.

kazası saymaktadır⁶²². Yargıtay, sigortalının işyerinde nöbet sonrası istirahatte, kalp krizi geçirip vefat etmesini dahi iş kazası saymaktadır⁶²³.

İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalının bir kazaya uğraması durumunda söz konusu kaza, iş kazası sayılacaktır. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle ibaresi, iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalıları belirtmektedir⁶²⁴. Bu anlamda, işverenin talimatı ile uzaktan çalışan bir sigortalının uğradığı kaza da iş kazası sayılabilir.

5510 sayılı Kanun madde 14 uyarınca meslek hastalığı; “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri” şeklinde tanımlanmıştır. SSGSSK ile mesleki faaliyet sonucu, sigortalının uğradığı bedensel veya ruhsal zararın giderilmesi amaçlanmaktadır. Ulaşılamama hakkı ihlâl edilen sigortalı işçinin, sürekli ve tekrar eden şekilde aynı risklerle karşı karşıya kalması birçok meslek hastalığına karşı açık olması sonucunu doğuracaktır. Ulaşılamama hakkı ihlâl edilen sigortalı işçi, şartları varsa meslek hastalığı sigortasından yararlanabilir.

Meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için ilk olarak, SSGSSK kapsamında sigortalı olmak gerekir. Sigortalının, meslek hastalığı nedeniyle bedensel veya ruhsal olarak zarara uğraması gerekir. Bir hastalığın mesleki hastalık olarak değerlendirilebilmesi için hastalığın, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işten kaynaklanması gerekir⁶²⁵.

Kurum, işçinin bedenlen veya ruhen zarar görmesi hâlinde bazı ödemeler yapsa da çoğu zaman sigortalının tüm zararını karşılamamaktadır. Kurum tarafından sigortalıya ödeme yapılması için sigortalının kusursuz olması veya işverenin kusurlu olması şartları aranmaz. Zararın Kurum tarafından tamamen karşılanmaması durumunda işçi, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğu uyarınca işverene başvurabilir.

⁶²² Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 355.

⁶²³ Yrg. 10.HD., 30.06.2015 tarih ve E.2014/10933, K.2015/13255, (sinerjimevzuat.com.tr/E.T.27.09.2022).

⁶²⁴ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 357.

⁶²⁵ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 371.

b. Manevi Tazminat Davası

İşçi, ulaşılama hakkının ihlâl edilmesi nedeniyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yahut kişilik hakkının ihlâlinde uğradığı manevi zararın tazminini talep edebilir⁶²⁶. “Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir” (TBK madde 58/1). Kişilik hakkının ihlâlinde işçinin çektiği acı veya üzüntünün bir nebze de olsa giderilebilmesi için işçi manevi tazminat isteminde bulunulabilir⁶²⁷. İşçinin manevi zararı para ile hafifletilebileceği gibi hâkim diğer giderim yollarına da karar verebilir. “Hâkim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir; özellikle saldırıyı kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayımlanmasına hükmedebilir” (TBK madde 58/2). TMK madde 25/2 ve TBK madde 58/2 uyarınca işçinin kişilik hakkına yapılan saldırıyı kınayan bir karar yayımlanabilir. Özellikle iş organizasyonu içerisinde olağan hâle gelmiş hukuka aykırılıkların yayımlanması işçiler için olumlu sonuçlar doğurabilir. Özel ve aile yaşamı iş kaynaklı bölünen işçi, yaşadığı manevi zararların tazminini talep edebilecektir. Teknolojik cihazların sebep olduğu sürekli aktif olunmasını gerektiren çalışma yaşamının işçiler üzerinde birçok olumsuz sonuçlar doğurduğundan bahsetmiştik. İşçilerin evliliklerinin sona ermesine, aile bireyleri ile sorunlar yaşamasına kadar giden daimî ulaşılabilirlik durumu işçilerin manevi olarak yıpranmasına neden olmaktadır.

İşçilerin kişilik hakkı, sürekli aktif olunmasını gerektiren çalışma yaşamı nedeniyle tehdit altındadır. Teknolojinin sağladığı olanaklar, kişileri hukuka aykırı saldırılara karşı daha kırılgan hâle getirmiştir. İş sözleşmesinin zayıf tarafını oluşturan işçiler de tehdit altındadır. İşçilerin, manevi değerlerinin korunmasını ve manevi zararlarının tazminini isteme mevcuttur.

TBK madde 417/3 gereği, işçinin manevi zararları bakımından borca aykırılık hükümleri uygulama alanı bulur. TBK madde 114/2 hükmü uyarınca, işçinin kişilik hakkının zedelenmesi hâlinde manevi tazminat istemlerinde TBK madde 58 uygulanacaktır⁶²⁸. Bu nedenle, manevi tazminat davalarında; kişilik hakkının ihlâl

⁶²⁶ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 347; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 238; Uncular, s. 309.

⁶²⁷ Gürsel, Kişisel Veri, s. 418.

⁶²⁸ Eren, Borçlar Hukuku, s. 894; Kılıçoğlu, s. 564.

edilmesi, manevi zarar doğması, hukuka aykırı bir fiil olması ve uygun illiyet bağı şartlarının var olması gerekir. Ayrıca, kusur sorumluluğunun söz konusu olduğu durumlarda kusur şartının var olması da zorunludur. TBK madde 58 kapsamına giren kişilik haklarını saymak olanaksızdır; ancak ulaşılamama hakkına riayet edilmeyen işçinin karşılaşılabileceği en olası ihlâl özel ve aile hayatının gizliliği hakkının ihlâlidir.

Kişilik hakkı ihlâl edilen işçinin manevi zarara uğraması ve manevi zarara neden olan davranışın hukuka aykırı olması gerekir. Rıza veya diğer hukuka uygunluk sebeplerinin varlığında, hukuka aykırılık şartının oluşmaması nedeniyle manevi tazminat taleplerinde bulunulması mümkün değildir. Her sorumluluk türünde olduğu gibi bu sorumluluk türünde de uygun illiyet bağının varlığı şarttır.

TBK madde 58’de kusur şartına yer verilmemiş olsa da haksız fiilin genel şartları TBK madde 49’da düzenlemiştir. Bu sebeple kusur sorumluluğunun söz konusu olduğu durumlarda, kusur şartının da sağlanması gerekir. Kanunda öngörülen kusursuz sorumluluk hâllerinde de TBK madde 58 uygulama alanı bulur. İşverenin kusursuz olarak sorumlu tutulduğu hâllerde, TBK madde 58’in işletilebilmesi için kusur aranmayacaktır⁶²⁹.

İşçi, kişilik hakkının zedelenmesi nedeniyle TBK madde 58 uyarınca manevi tazminat isteminde bulunabileceği gibi, TBK madde 56 uyarınca bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda da manevi tazminat talebinde bulunabilir. Bu noktada TBK madde 56 ve madde 58’in bazı farklılıklar içerdiğini belirtmek gerekir. Bahsedildiği üzere bedensel bütünlüğün zedelenmesi durumunda TBK madde 56 uygulanırken, diğer kişilik haklarının zedelenmesi hâlinde TBK madde 58 uygulama alanı bulacaktır⁶³⁰. Bu iki madde arasındaki ilişki genel hüküm, özel hüküm ilişkisidir⁶³¹. Bu sebeple, işçinin iş kazası ve meslek hastalığına uğraması hâlinde talep edeceği manevi tazminatın kanuni dayanağı TBK madde 56’dır⁶³².

TBK madde 56’nın uygulama şartları; TBK madde 58’in uygulama şartları ve maddi tazminat davası başlığı altında belirttiğimiz uygulama şartları ile benzerdir. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle manevi tazminat talebinde bulunabilmek için ilk

⁶²⁹ Eren, Borçlar Hukuku, s. 909.

⁶³⁰ Erlüle Fulya, **Türk Borçlar Kanunu’na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlâlinde Manevi Tazminat**, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 109; Kılıçoğlu, s. 565.

⁶³¹ Antalya, s. 220; Erlüle, s. 110.

⁶³² Ulucan, Taşkent, Eyrenci, Başkan, s. 404; Süzek, İş Hukuku, s. 460.

şart kuşkusuz, işçinin bedensel bütünlüğünün ihlâl edilmesi veya işçinin ölmesidir⁶³³. Bedensel bütünlüğün zedelenmesi hâlinde işçi, iş kazası veya meslek hastalığının ölümle sonuçlanması hâlinde ise TBK madde 56/2 uyarınca işçinin yakınları manevi tazminat talebinde bulunabilirler. Diğer bir ihtimal de iş kazasının ağır bedensel bir zarara neden olmasıdır. Ağır bedensel zararın söz konusu olması hâlinde işçinin yakınları da manevi tazminat talebinde bulunabilirler.

Tazminat talepleri için iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçide manevi bir zararın meydana gelmesi şarttır. Manevi zarar ile kastedilen, kişinin duyduğu acı, elem, ıstırap ve üzüntüdür⁶³⁴. İşçinin hayatını kaybetmesi durumunda yakınlarının tazminat talebinde bulunabilmesi için manevi olarak yıpranmaları gerekir. Bir diğer şart ise uygun illiyet bağının varlığıdır. Bedensel bütünlüğün zedelenmesi ile davranış veya olay arasında uygun bir illiyet bağı olması gerekir. İlliyet bağının var olmaması veya kesilmesi durumunda işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Bedensel bütünlüğün zedelenmesi hukuka aykırı olmalıdır. Herhangi bir hukuka uygunluk durumunda tazminat talep edilebilmesi mümkün değildir.

TBK madde 56'da kusur ibaresine yer verilmemiştir. Maddede hâkimin, “olayın özelliklerini göz önünde tutarak” manevi tazminat ödenmesine karar verebileceği belirtilmiştir. Manevi tazminat taleplerinin kabulü için diğer koşulların yanı sıra “olayın özelliklerinin” de manevi tazminatı haklı göstermesi gerekir⁶³⁵. İşveren, iş kazasında kusurlu olmasa bile olayın özelliklerinin haklı göstermesi durumunda manevi zararın tazmini ile yükümlü tutulabilir⁶³⁶. Bedensel bütünlüğün nasıl ve ne şekilde ihlâl edildiği, zarar veren ile zarar gören arasındaki ilişki, uzun süreli iyileşme süreci, psikolojik etkiler, yaşama sevincinin azalması, zarar görenin kişisel özellikleri gibi hususlar olayın özellikleri olarak anlaşılabilir⁶³⁷. Hâkim, somut olayın özelliklerini göz önüne alarak tazminata ve tazminat miktarına hükmeder⁶³⁸.

⁶³³ Eren, Borçlar Hukuku, s. 904.

⁶³⁴ Antalya, s. 208.

⁶³⁵ Eren, Borçlar Hukuku, s. 904; Erlüle, s. 172.

⁶³⁶ Akın, İş Sağlığı, s. 79; Süzek, İş Hukuku, s. 461.

⁶³⁷ Erlüle, s. 175; Narter, s. 514; Süzek, İş Hukuku, s. 461.

⁶³⁸ “Özel hal ve şartlar, her olaya göre değişir. Esasen maksat, yukarıda da açıklandığı gibi, olaya has hal ve şartlar, yani olayın özellikleridir. Bu özelliklerin başında, manevi zararın önemli olması gelir. Eli çizilen bir kimseye cizmani zarara uğradığı diye kural olarak manevi tazminat hükmedilmesi icap etmez. Demek ki, cizmani zarara uğrayan kimsede veya ölenin yakınlarında önemli bir manevi zarar (elem, ızdırap) husule gelmeli, yani gerçekten manevi bir tatmin ihtiyacı doğmuş bulunmalıdır. Ölüm vuku'u bulmuşsa, sağlığında ölen ile davacı arasındaki münasebetin mahiyeti ve derecesi bu hususun

Olayın özellikleri manevi tazminat talebinin reddine neden olacak nitelikte değilse bile tazminat miktarının belirlenmesinde dikkate alınır⁶³⁹.

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Hükümlerine Göre İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

1. Genel Açıklama

Çalışmaktan kaçınma hakkı veya iş görmekten kaçınma hakkı, İş Hukukunda önemli bir yer tutan geniş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İŞK'da ücret ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir. Ayrıca işçinin korunması amacıyla cinsel taciz, mobbing gibi durumlarda da çalışmaktan kaçınma hakkının varlığından bahsedilebilir. Konumuz açısından ise İSGK madde 13'te düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı anlatılacak ve çalışmaktan kaçınma hakkının, ulaşılama hakkı ile bağlantısı incelenmeye çalışılacaktır.

İşçiyi koruma ve gözetim borcu uyarınca işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü altındadır. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda işçinin kullanabileceği haklardan biri de kuşkusuz çalışmaktan kaçınma hakkıdır⁶⁴⁰. Çalışmaktan kaçınma hakkı, işçinin vücut bütünlüğü ve yaşamının korunması amacıyla tehlikenin önlenmesine kadar çalışmaktan kaçınması olarak tanımlanabilir⁶⁴¹. Çalışmaktan kaçınma hakkı tehlike devam ettiği sürece işçi tarafından kullanılabilir. Tehlikelerin var olduğu bir çalışma ortamında işçiden çalışmaya devam etmesi beklenemez. İşçiden kişisel dokunulmazlığına, maddi ve manevi varlığına aykırı davranması talep edilemez⁶⁴². İşçi bu yönde taleplere

takdirinde büyük rol oynar” Y. İBK., 22.06.1966 tarih ve E.1966/7, K.1966/7, (sinerjimevzuat.com.tr/ E.T. 02.11.2022).

⁶³⁹ Erlüle, s. 180.

⁶⁴⁰ Erkanlı Başbüyük, Kaçınma Hakkı, s. 177; Kılış İlknur, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayınevi, Bursa, 2018, s. 168; Soyer M. Polat, **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı – Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları**, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt I, (Ed. Süleyman Başterzi), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, (Kaçınma Hakkı), s. 681; Süzek, İş Güvenliği, s. 186; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 203.

⁶⁴¹ Aydın İbrahim, İşverenin İşyerinde “Çalışan” İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:19, Sayı:4, Temmuz 2005, (Kaçınma Hakkı), s. 18; İnciroğlu Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt: 20, Sayı: 1, s. 812.

⁶⁴² Aydın İbrahim, Kaçınma Hakkı, s. 17.

uymak zorunda değildir⁶⁴³. İş sağlığı ve güvenliği kurallarının önleyici olma amacı göz önüne alındığında, çalışmaktan kaçınma hakkı iş kazaları ile meslek hastalıklarının gerçekleşmeden önlenmesini sağlamaktadır.

2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanımı

“Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir” (İSGK madde 13/1). “Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır” (İSGK madde 13/2). “Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz” (İSGK madde 13/3).

Ciddi ve yakın tehlikenin varlığında çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması prosedürü İSGK madde 13/1’de belirtilmiştir. Madde uyarınca işçiler ciddi ve yakın tehlikenin varlığı hâlinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna⁶⁴⁴, kurul yoksa işverene başvurarak tehlikenin önlenmesi amacıyla gerekli önlemlerin alınmasını talep edeceklerdir. Kurul veya işverenin işçilerin talebini kabul etmesi hâlinde çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılabilir. Söz konusu usule uymadan çalışmaktan kaçınılması mümkün değildir. Tehlikenin ciddi ve yakın olduğuna karar vermek işçinin olanakları ile teknik olarak her zaman mümkün olmadığı için kurulun veya işverenin bu konuda karar vermesi uygun görülmüştür⁶⁴⁵. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması için tehlikenin ciddi ve yakın olması öngörülmüştür. Tehlikenin

⁶⁴³ Sur Melda, **İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, 2005, (Çalışmaktan Kaçınma Hakkı), s. 404.

⁶⁴⁴ “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur” (İSGK m.22/1).

⁶⁴⁵ Sur, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 407; Süzek, İş Hukuku, s. 946.

ciddi olması görülen işin ortalamanın üzerinde tehlikeli olması anlamına gelir⁶⁴⁶. Tehlikenin yakın olması ise tehlikenin çok kısa bir süre içerisinde gerçekleşme ihtimali olması anlamına gelecektir⁶⁴⁷.

İşçiler kurula veya işverene sözlü veya yazılı olarak başvuruda bulunabilir⁶⁴⁸. Karar işçiye veya işçi temsilcisine yazılı olarak bildirilir. İşçinin, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması diğer işçilerin sağlık ve güvenliğini riske etmemelidir⁶⁴⁹. Örnek olarak acil müdahale personelinin çalışmaktan kaçınma hakkını diğer işçilerin hayatını riske atarak kullanması mümkün değildir. Yine de bu işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacağı söylenemez. Teknik olarak yapacağı müdahalenin anlamı olmayacaksa veya eldeki imkanlarla müdahale yapması mümkün değilse ve müdahale işçinin sağlığı ve güvenliği açısından risk oluşturuyorsa, işçilerin de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği söylenebilir.

Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması durumunda ise işçi kurula veya işverene başvurmadan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Somut olayda alınacak herhangi bir önlemle tehlikenin engellenmesi mümkün değilse tehlikenin önlenemez nitelikte olduğu söylenir⁶⁵⁰. Yangın, patlama ve zehirli gazların yayılması gibi durumlar önlenemez tehlikeye örnek olarak gösterilebilir. İşçi tehlikenin varlığı ile tehlikenin yakın ve ciddi olduğu yönündeki değerlendirme hatasından dolayı sorumlu tutulamaz⁶⁵¹. Ancak işçinin keyfi bir şekilde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamayacağı unutulmamalıdır.

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için durumun her işçi için tehlike arz etmesi gerekmez. Sadece bir işçiye ilgilendiren ciddi ve yakın tehlike çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması için yeterlidir⁶⁵². Ayrıca tehlikenin görülen iş ile doğrudan bağlantılı olması aranmaz⁶⁵³. İşçi, sağlıklı iş organizasyonu nedeniyle diğer koşullar sağlandıysa çalışmaktan kaçınabilir.

⁶⁴⁶ Aydınli, Kaçınma Hakkı, s. 19; Erkanlı, Başbüyük, Kaçınma Hakkı, s. 184; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.2 04.

⁶⁴⁷ Sur, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 408; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 204; Şahin Emir, İşyerinde Tehlike, s. 160.

⁶⁴⁸ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 204; Erkanlı Başbüyük, Kaçınma Hakkı, s. 188.

⁶⁴⁹ Aydınli, Kaçınma Hakkı, s. 20.

⁶⁵⁰ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 205.

⁶⁵¹ Başbuğ, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 35; Süzek, İş Hukuku, s. 947; Sur, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 409.

⁶⁵² Sur, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 409.

⁶⁵³ Erkanlı Başbüyük, Kaçınma Hakkı, s. 186.

Kanun çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için tehlikenin ciddi ve yakın olması durumlarının beraber gerçekleşmesini aramaktadır. Kanunda yer alan düzenleme nedeniyle zaman içinde etkileri ortaya çıkan riskler açısından bu hakkın kullanımı zorlaşmaktadır⁶⁵⁴. Bu sebeple öğretilerde çalışmaktan kaçınma hakkının psikososyal riskler veya etkisi daha geç ortaya çıkan diğer riskler nedeniyle kullanılabilmesi için ciddi ve yakın tehlike ifadesinin yerine ciddi ve yakın veya hayati, yaşamsal veya acil ya da sadece ciddi gibi ifadelerin tercih edilmesinin daha doğru olacağı ifade edilmiştir⁶⁵⁵.

Konumuz açısından bakıldığında psikososyal riskler nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkının söz konusu olup olmayacağı incelenmelidir. Psikososyal riskler doğaları gereği genellikle dışarıdan tespit edilemezler⁶⁵⁶. Psikososyal risklerin ortaya çıkardığı somut sonuçlar tespit edilebilse de stres örneğinden görülebileceği üzere dışa vurulmayan risklerin tespiti her zaman kolay olmayacaktır. Ayrıca psikososyal risk etkileri çoğu zaman çok kısa sürede ortaya çıkmaz. Psikososyal riskler nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkı değerlendirilirken iş sağlığı ve güvenliği göz önüne alınacağı gibi işçinin kişilik hakkı da göz önüne alınarak değerlendirme yapılmalıdır⁶⁵⁷.

Sürekli stres altında olan, yorgunluğa neden olacak şekilde fazla çalıştırılan, tükenmişlikle baş başa kalan, tacize ve mobbinge uğrayan işçiler ciddi tehlikeler ile doğrudan veya dolaylı olarak karşı karşıya kalabilir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma hayatında meydana getirdiği değişiklikler ve işçilerin sürekli ulaşılabilir olması psikososyal risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır⁶⁵⁸. İşçiler bahsedilen nedenlerden dolayı doğrudan sağlık sorunları ile baş başa kalacakları gibi stres, yorgunluk, dikkatsizlik nedeniyle diğer iş kazalarına karşı daha kırılgan olacaktır. İşyerinde strese maruz kalan işçiler kalp-damar rahatsızlıkları, mide rahatsızlıkları ve

⁶⁵⁴ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 250; Erkanlı Başbüyük, Kaçınma Hakkı, s. 183; Süzek, İş Hukuku, s. 945; Şahin Emir, İşyerinde Tehlike, s. 159.

⁶⁵⁵ Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 250; Baycık Gaye, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:3, 2013, s. 116; Erkanlı Başbüyük, Kaçınma Hakkı ss. 183,186; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, s.407; Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği, ss. 203-204; Süzek, İş Hukuku, s. 945; Şahin Emir, İşyerinde Tehlike, s. 158.

⁶⁵⁶ Kandemir, Psikososyal Riskler, s. 53.

⁶⁵⁷ Yazara göre işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu iş sözleşmesinde asli edim yükümlülüğü olarak görünmektedir. Bu sebeple işveren koruma yükümlülüklerini yerine getirmese işçi, iş görmekten kaçınabilir. Eren, Borçlar Hukuku, s. 37.

⁶⁵⁸ Kandemir, Psikososyal Riskler, ss. 49-50.

bağışıklık sistemi rahatsızlıklarıyla karşılaşabilir, bu rahatsızlıklar psikososyal risklerin doğrudan etkisine örnektir⁶⁵⁹. İşçinin stres nedeniyle işine odaklanamaması ve iş kazasına uğraması ise psikososyal risklerin işçinin sağlığı ve güvenliği üzerindeki dolaylı etkisine örnek olarak verilebilir. *ERKANLI BAŞBÜYÜK* tarafından da belirtildiği üzere mevcut hükümler ile yakın olmayan tehlikelere dayanarak çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması mümkün olmasa da çalışmaktan kaçınma hakkının psikososyal riskler nedeniyle de kullanılabilir olması gerektiği düşüncesindeyiz⁶⁶⁰. Aksi hâlde işçinin başvurabileceği hukuki korumalar sınırlandırılmış olmaktadır. İşçinin iş sözleşmesini feshetmesi mümkün olsa da çalışma hayatının gerçeklerini ve İş Hukukunun amacını göz önüne aldığımızda fesih hakkının her zaman kullanışlı olmayacağı söylenebilir. Bu yaklaşım iş sağlığı ve güvenliği ile İş Hukukunun asıl amaçlarından biri olan sağlıklı çalışma ortamının sağlanması amacına da hizmet etmektedir⁶⁶¹. İşveren koruma ve gözetim borcu gereği ahlaka uygun, işçinin sağlığını göz önüne alan, sağlıklı ve elverişli bir çalışma ortamı sağlama borcu altındadır⁶⁶². İşverenin borcuna aykırı davranması nedeniyle işçinin sağlıklı çalışma ortamında çalışmaya zorlanamayacağı ve bu yüzden çalışmaktan kaçınabileceği düşüncesindeyiz.

Bu sebeple tehlikenin yakın olması katı bir değerlendirmeye tutulmamalıdır. Tehlikenin gelecekte gerçekleşme ihtimalinin olması bazı ülke mahkemelerinde çalışmaktan kaçınmak için yeterli görülmüştür⁶⁶³. İşçi, karşı karşıya kaldığı psikososyal riskler nedeniyle İSGK madde 13/1 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya işverene başvurarak tespitlerin yapılmasını ve gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilir. *ERKANLI BAŞBÜYÜK*'ün değindiği üzere işyerinde psikolojik taciz nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi mümkündür. Yazar, iş görme ediminin ifası için işverenin hazırlık fiillerini yerine getirmesi gerektiğini, psikolojik tacizi ortadan kaldıracak bir iş ortamının kurulmasına kadar işçinin edimini ifadan kaçınabileceğini söylemektedir. Yazarın psikososyal risk

⁶⁵⁹ Kandemir, Psikososyal Riskler, s. 51.

⁶⁶⁰ Erkanlı Başbüyük, Kaçınma Hakkı, s. 185.

⁶⁶¹ Yazara göre cinsel taciz eylemlerine karşı işçinin çalışmaktan kaçınabilmesi mümkündür. Bakınız: Kaplan Emine Tuncay, İşverenin Koruma ve Gözetim Borcunun Kapsamı, **Kamu-İş**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, (İşverenin Koruma Borcu), s. 147

⁶⁶² Erkanlı Başbüyük Betül, İş Görmekten Kaçınma Sebebi Olarak İşyerinde Cinsel Taciz, **Legal İSGHD**, Cilt: 16, Sayı: 61, 2019, (Cinsel Taciz), s. 165.

⁶⁶³ Bu konuda Fransız yargı kararları için bakınız: Sur, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 408.

olarak değerlendirilebilecek psikolojik taciz için yaptığı bu yorumun diğer psikososyal riskler açısından da uygulanabileceği kanaatindeyiz⁶⁶⁴. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun işçinin talebi yönünde karar vermesi hâlinde işçi önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir⁶⁶⁵. Tehlikenin önlenemez olması hâlinde de işçi doğrudan çalışmaktan kaçınabilir.

Psikososyal risklerin ciddi ve yakın tehlike doğurmadığı sebebiyle İSGK madde 13'ün uygulama alanı bulmayacağı kabul edilirse, işveren temerrüdüne dayanarak çalışmaktan kaçınmanın mümkün olup olmadığı değerlendirilmelidir. Öğretide TBK madde 408 uyarınca işveren temerrüdüne dayanarak çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılıp kullanılamayacağı tartışmalı olan bir husustur⁶⁶⁶. Psikososyal riskler açısından İSGK madde 13'ün uygulanmasının zorluğu düşünüldüğünde TBK madde 408'in uygulanması işçiler lehine sonuç doğurabilir⁶⁶⁷. Sağlıklı, elverişli ve ahlaka uygun bir çalışma ortamı sağlamak mecburiyeti altında olan işveren, gerekli hazırlık fiillerini yerine getirmemesi sebebiyle TBK madde 408 uyarınca işveren temerrüdüne düşecektir. Hazırlık fiillerini yerine getirmeyerek temerrüde düşen işveren, işçiden iş görme ediminin ifasını talep edemeyecektir.

Bu açıdan TBK madde 408 değerlendirilirken psikososyal risklerin doğası göz önüne alınmalıdır. İşveren temerrüdüne dayanarak işçinin psikososyal riskler nedeniyle ne kadar süre çalışmaktan kaçınılabileceği konusu sorun yaratmaya müsaittir. Psikososyal risklere karşı hangi önlemlerin alınabileceği veya bu önlemlerin yeterli olup olmadığının değerlendirmesi ise ayrı bir zorluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle işverenin aldığı önlemlerin riski engelleyecek seviyede olup olmadığı ve işverenin temerrüt durumundan kurtulup kurtulmadığı hususunda uyuşmazlıkların çıkması çok büyük bir olasılıktır. TBK madde 408 uyarınca çalışmaktan kaçınılması hâlinde risk ve tehlikelerin tespitinin işçi tarafından yapılacak

⁶⁶⁴ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Erkanlı Başbüyük, Kaçınma Hakkı, s. 290 vd.

⁶⁶⁵ Yazar psikolojik taciz hâlinde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesinin mümkün olabileceğini belirtmektedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Limoncuoğlu S. Alp, İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabileceği Haklar, **TBB Dergisi**, Sayı:105, 2013, s. 81 vd.

⁶⁶⁶ TBK m.408'in uygulama alanı bulacağına dair açıklama için bakınız: Baycık Gaye, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı: 3, 2013, s. 118 vd., Aksi yönde görüş için bakınız: Süzek Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, 2021, (İş Hukuku), ss. 946-947; Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 247.

⁶⁶⁷ Erkanlı Başbüyük, Kaçınma Hakkı, ss. 193-194.

olması, ispat ve tespitte işçi aleyhine sonuçlar çıkmasına neden olabilir. Bu sebeple işçinin tespit konusunda yapabileceği hata daha sonra iş sözleşmesinin feshine dahi neden olabilecektir⁶⁶⁸.

Çalışmaktan kaçınma hakkının özel bir görünümü olarak İŞK madde 34, ücretin ödenmemesi sebebiyle, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlemektedir. İşçinin emeğinin karşılıksız bırakılması, ücret almadan çalıştırılması mümkün değildir. Hukuka aykırı veya hukuka uygun olarak bağlantıda kalınmasından ayrı olarak, teknolojik cihazlarla iş gören işçinin ücrete hak kazanacağına kuşku yoktur. Özellikle uzaktan ve tele çalışmalarda karşılaşıma ihtimali çok yüksek olan işçinin emeğinin görünmez olma tehlikesi her geçen gün artmaktadır. İşçiler emeklerini ve ücretlerini korumak amacıyla şartları oluşması hâlinde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceklerdir. Ücreti ödenmeyen işçi, ücretini ve dolaylı olarak ulaşılamama hakkını korumak için İŞK madde 34'e dayanarak çalışmaktan kaçınabilir.

C. İşçinin İş Sözleşmesini Fesih Hakkı

1. Genel Olarak İşçinin Fesih Hakkı

Ulaşılamama hakkının ihlal edilmesi durumunda işçinin başvurabileceği hukuki çarelerden bir diğeri de derhal fesih hakkıdır. Sürekli ve kişisel ilişki kuran iş sözleşmesinin bazı durumlarda işçi açısından çekilmez hâle gelmesi mümkündür. Kuşkusuz, ulaşılamama hakkının ihlali, işçi açısından iş sözleşmesinin devam ettirilmesini çekilmez hâle getirebilir. İş ilişkisinin devamının, işçi için çekilmez hâle gelmesi durumunda, işçi bozucu yenilik doğuran bir hak olan derhal fesih hakkını kullanarak, iş sözleşmesini sona erdirebilir⁶⁶⁹. İş ilişkisinin çekilmez hâle gelmediği ise dürüstlük kuralları göz önüne alınarak tespit edilir. İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi, başta TBK madde 435 olmak üzere iş mevzuatımızda farklı hükümlerde ele alınmıştır. Örneğin TBK madde 435 uyarınca, “Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük

⁶⁶⁸ Baycık, s. 118; Erkanlı Başbüyük, Kaçınma Hakkı, ss. 193-194.

⁶⁶⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 691.

kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır”. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu madde 24 ile işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkına ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir.

Ulaşılama hakkı ihlal edilen ve bu sebeple sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalan, özel yaşamına müdahale edilen, fazla çalışması ödenmeyen işçi, derhal fesih hakkını kullanabilecektir. İşçi, derhal fesih hakkını kullanarak, dolaylı şekilde ulaşılama hakkını koruyacak ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatına da hak kazanacaktır.

2. Sağlık Sebepleri

"İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçi haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilecektir" (İŞK madde 24/1-a). İşçinin, sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini feshedebilmesi için tehlikenin işin niteliğinden doğması gerekir. Tehlikenin ölümcül olması gerekmez. İşçinin sağlığını tehdit etmesi yeterlidir⁶⁷⁰. Yargıtay bu hususu; "...işçinin fesih sebebi yaptığı hastalığın 4857 sayılı Kanun'un 24/I-a. maddesi kapsamına göre işin niteliği ve işin devamı halinde sağlığı ve yaşamı açısından ciddi bir tehlike oluşturan hastalık olup olmadığının araştırılması için bir üniversite, devlet veya meslek hastalıkları hastanesinden heyet raporu alınarak sağlık sebebinin haklı fesih sebebi oluşturup oluşturmadığı açıklığa kavuşturularak hüküm kurulması gerektiği..." şeklinde ifade etmiştir⁶⁷¹. İşçinin sözleşme kurulurken tehlikenin varlığını bilmesi veya bilmemesi fesih hakkını kullanması önünde engel değildir⁶⁷².

İşin, işçi açısından tehlike oluşturup oluşturmadığı, işçinin cinsiyet, yaş, sağlık durumu gibi özellikleri göz önüne alarak tespit edilir⁶⁷³. Sürekli aktif olan ve bağlantıda kalan işçi, tehlike altında ise haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir. İşçi açısından stres, tükenmişlik ve benzeri psikososyal riskler doğrudan sağlık sorunu

⁶⁷⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 244.

⁶⁷¹ Yrg. 22.HD., 07.07.2015 tarih ve E.2014/345, K.2015/23409, (sinerjimevzuat.com.tr/E.T.30.03.2022).

⁶⁷² Taşkent, Eyrenci, Ulucan, Baskan, s. 233; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 244; Narmanlıoğlu, s. 421.

⁶⁷³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 244; Narmanlıoğlu, s. 420.

olarak kabul edilebilir. Bunun yanı sıra psikososyal riskler işçi üzerinde ruhsal ve fiziksel hastalıkların ve tehlikelerin oluşmasına sebebiyet verebilir⁶⁷⁴. İşçi doğrudan psikososyal riskler nedeniyle⁶⁷⁵ veya psikososyal risklerin neden olduğu sağlık sebepleri ile iş sözleşmesini feshedebilir⁶⁷⁶.

3. Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırı Hâller

a. İşverenin İşçiyi Yanıltması

"İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa işçi haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir" (İŞK madde 24/2-a). İşveren çalışma koşullarında gerçeğe aykırı bilgiler vererek işçiyi aldatırsa işçinin derhal fesih hakkı doğar⁶⁷⁷. Çalışma sürelerine ve bağlantıda kalınmasına ilişkin işveren tarafından verilen yanıltıcı bilgiler duruma örnektir. Çalışma koşulları hakkında işçinin yanıltılması durumunda, işçinin iş sözleşmesini devam ettirmesi beklenemez.

b. Ücretin Ödenmemesi

"İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse işçi haklı nedenle derhal iş sözleşmesini feshedebilir" (İŞK madde 24/2-e). İşçinin hak kazandığı ücret, ödeme zamanı

⁶⁷⁴ Kandemir, Psikososyal Riskler, s. 179.

⁶⁷⁵ Yargıtay'ın söz konusu kararında, Yargıtay'ın psikososyal riskler nedeniyle iş akdinin fesh edilmesinin mümkün olabileceği düşüncesinde olduğu görülmektedir. Ancak somut olayda ispat şartları sağlanmadığı için Yüksek Mahkeme işçinin ruhsal sağlığı nedeniyle feshi haksız saymıştır. "Davacının anılan dilekçeleri ile yazılı belgelere göre davacı işçi fesihte sadece tehdit edilmesine bağlı olarak sağlık durumunun bozulmuş olduğuna dayanmıştır. İkramiyelerinin ödenmemesi fesih nedeni olarak gösterilmemiştir. Davacı işçi personel müdürü olup fesih bildiriminde belirtilen hususlarla bağlı olduğunun kabulü gerekir. Bu itibarla sadece 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 1 bendi (a) alt bendinde yazılı olan koşullar yönünden feshin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Davacı işçi bu yönde doktor raporu sunabilmiş değildir. Aynı nedenlerle Cumhuriyet savcılığına herhangi bir suç duyurusunda da bulunulmamıştır. Dosyadaki tanık beyanları da bu yönde yeterli görülmediğinden davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmadığının kabulü gerekir" Yrg. 9. HD., 25.10.2015 tarih ve E.2005/17424, K.2005/34527, (sinerjimevzuat.com.tr/E.T.30.03.2022).

⁶⁷⁶ Kandemir, Psikososyal Riskler, s. 180.

⁶⁷⁷ Senyen Kaplan, İş Hukuku, s. 313; Tunçomağ ve Centel, s. 223.

geçmesine rağmen ödenmemişse ya da eksik ödenmişse işçi haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir. Asıl ücretin yanı sıra sosyal ücret ve fazla çalışma ücretinin ödenmemesi de işçinin fesih hakkını doğurur⁶⁷⁸.

Ücretin hiç ödenmemesi veya geç ödenmesi işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı verir⁶⁷⁹. Ancak ücretin geç ödenmesi işveren hesabının bankada kısa süreliğine bloke olması gibi makul nedene dayanıyorsa, işçinin geç ödeme nedeniyle haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabileceği söylenemez⁶⁸⁰. Ücretin geç ve sürekli düzensiz ödenmesi de haklı nedenle derhal fesih nedenidir⁶⁸¹.

Bağlantıda kalarak iş gören işçinin ücrete hak kazanacağını daha önce aktarmıştık. İş görmesine rağmen hak ettiği ücreti ödenmeyen işçi haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilir. İşçi, daha önce bahsettiğimiz ücret ödenmemesi nedeniyle çalışmaktan kaçınma hakkını da kullanabilir. Sözleşmenin derhal feshi veya çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması işçinin tercihidir. İşçi derhal fesih hakkını kullanırsa, kıdem koşulunun sağlanmış olması şartıyla kıdem tazminatına hak kazanır.

c. Çalışma Şartlarının Uygulanmaması

İş sözleşmesi ve mevzuatla belirlenen çalışma şartlarının işveren tarafından uygulanmaması işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı verir⁶⁸². Sözleşmede belirtilen çalışma saatleri dışında işçiden iş görülmesini talep etmek, işçiye yıllık izin vermemek, işçiye vaat edilen yemek ve servis gibi edimlerin yerine getirilmemesi, çalışma sürelerinin değiştirilmesi çalışma şartlarının uygulanmamasına verilebilecek örneklerdir⁶⁸³. İşçi bağlantıda kalma talebini reddetmiş ve iş sözleşmesi bu şekilde kurulmuşsa, işverenin bağlantı kurulması talepleri çalışma şartlarının uygulanmaması anlamına gelecektir⁶⁸⁴.

⁶⁷⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 713.

⁶⁷⁹ Süzek, İş Hukuku, s. 713.

⁶⁸⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 250.

⁶⁸¹ Süzek, İş Hukuku, s. 714.

⁶⁸² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, ss. 251-252; Taşkent, Eyrenci, Ulucan, Baskan, s. 238; Tunçomağ ve Centel, s. 225.

⁶⁸³ Süzek, İş Hukuku, s. 715; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s. 252.

⁶⁸⁴ İşçiye ek görevler yüklenmesi çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesi anlamına geleceğinden, işçinin haklı nedenle fesih hakkının varlığından bahsedilebilir. Bakınız: Narmanlıoğlu, s. 433, Dipnot.432.

Çalışma şartlarının hiç uygulanmaması söz konusu olabileceği gibi daha sonradan işçi aleyhine değiştirilmesi de mümkündür. İşçinin fesih hakkını kullanabilmesi için değişikliğin önemli nitelikte olması gerekir⁶⁸⁵.

İşçi, çalışma süreleri dışında sürekli olarak iş kaynaklı olarak rahatsız ediliyor ve bağlantıda kalması talep ediliyorsa, haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir. Öte yandan ulaşılabilir olmak için rızasını göstermiş olan işçi kural olarak daha sonra bağlantıda kalınması nedeniyle iş sözleşmesini feshedemeyecektir. Ancak, işçinin bağlantıda kalmak için rıza göstermiş olması işçinin sürekli şekilde rahatsız edilebileceği anlamına gelmez. İşverenin; daha önce belirttiğimiz ölçülülük ilkesi, eşitlik ilkesi ve dürüstlük kurallarına aykırı bağlantı kurma talepleri nedeniyle işçi derhal fesih hakkını kullanabilir.

4. İşçinin Özel Yaşamına Müdahale Nedeniyle Fesih

İş Kanunu madde 24/2’de sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller sınırlı olarak sayılmamıştır. Hükmün başlığında “ve benzerleri” denilerek sınırlı sayım olmadığı açıkça belirtilmiştir⁶⁸⁶. Aynı yönde düzenlemeye TBK madde 435/2’de rastlanılmaktadır; “Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır”. Bu sebeplerle işçi, sadece kanunda sayılı hâller nedeniyle değil, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan diğer hâller için de haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilecektir.

İşçinin özel yaşamına müdahalelerde bulunulması İŞK madde 24/2 anlamında ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller olarak nitelendirilecektir. Özel yaşamına müdahalede bulunan işçinin, iş sözleşmesini sürdürmesi beklenemez. Dinlenme süresi içerisinde olan işçi ile herhangi bir hukuka uygunluk nedeni olmadan iletişime geçen işveren, işçinin özel yaşamına müdahale etmektedir. Zorunlu bir neden olmadıkça yıllık izin süresinde olan işçi ile iletişime geçilmesi ve iş görülmesinin istenmesi, işçilerin özel yaşamına müdahale örneği olarak gösterilebilir. Süt izninde olan kadın işçiye yöneltilmiş bağlantı kurma talepleri, özel yaşama müdahalenin en

⁶⁸⁵ Akyiğit, İş Hukuku, s. 257.

⁶⁸⁶ Tunçomağ ve Centel, s. 221; Narmanlıoğlu, s. 418.

somut örneklerindedir. Öyle ki, işverenin hukuka aykırı bağlantı kurma talepleri, örneğimizde görüldüğü üzere işçinin yanı sıra, işçinin ailesinin sağlığını ve geleceğini dahi etkilemektedir. Kadın işçinin, bir ebeveyn olarak işverenin hukuka aykırı davranışlarına katlanmasını beklemek doğru olmayacaktır. Yukarıda bahsettiğimiz haklı nedenle derhal fesih sebeplerinin yanı sıra işçi, özel yaşamına müdahale nedeniyle de fesih hakkını kullanabilecektir.

İşçinin özel yaşamına müdahale işverenden gelebileceği gibi işveren vekilinden de gelebilir. İşveren vekilinden gelen müdahalelerin de işçi açısından haklı nedenle derhal fesih hakkını doğuracağı kesindir. İşveren vekili sıfatı olmayan ve işverenin talimatıyla hareket etmeyen işçi tarafından gerçekleştirilen ihlallerin haklı nedenle derhal feshe sebep olup olmayacağı ayrıca değerlendirilmelidir. İşveren, ulaşılama hakkının uygulanması için uygun iş organizasyonu kurmalı ve önlemler almalıdır. Bunun yanı sıra işveren ulaşılama hakkına dair işçileri eğitmeli ve farkındalıklarını artırmalıdır. İşveren üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmiyorsa ve kusurlu olduğu söylenebiliyorsa, işçi haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilecektir⁶⁸⁷.

⁶⁸⁷ Uncular, s. 315.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ulaşılammama hakkı ile işçinin sağlığı ve iş yaşamı dengesinin korunması amaçlanmaktadır. İşverenler tarafından işçinin özel yaşamına yapılan hukuka aykırı müdahaleler, ulaşılammama hakkı ile engellenmeye çalışılmaktadır. İşçinin iş ile bağlantıyı kesmemesi, iş yaşamı ile özel yaşamı arasındaki sınırın ortadan kalkması ve böylelikle işçinin sürekli bir çalışma içerisinde olması, fazla çalışma yapması günümüz çalışma hayatının bir gerçeği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunlara cevap vermek amacıyla tartışılan ulaşılammama hakkı; iş ilişkisi içerisinde herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmadan teknolojik cihazlardan ve iş ile alakalı iletişimi mümkün kılan her türlü araçtan bağlantıyı kesme ve iş nedeniyle rahatsız edilmeme hakkı olarak tanımlanabilir.

Ulaşılammama hakkı, son yıllarda gün geçtikçe daha çok tartışılmakta ve tüm dünyanın ilgisini çekmektedir. Teknolojinin hızlı gelişimi, klasik iş ve işyeri kavramlarını anlamsızlaştırmaktadır. Cep telefonu, bilgisayar, tablet hatta ve hatta akıllı saatler aracılığıyla dahi iş görmek günümüz çalışma hayatında gayet olağan hâle gelmiştir. Teknoloji, insanoğlunun coğrafi konumlara olan bağımlılığını azaltmış ve iletişim olanaklarını artırmıştır. Kıtalar ve ülkeler arası iletişimin bile saniyeler içerisinde gerçekleşebildiği günümüzde çalışma hayatının bu gelişmelerden etkilenmemesi düşünülemez. Teknolojinin gelişimi kuşkusuz çalışma hayatı ve işçiler için yer yer olumlu etkiler gösterse de işçinin sürekli ve daimî ulaşılabilir olması gibi olumsuz sonuçlar da doğurmuştur. Teknolojinin ortaya çıkardığı yeni çalışma şekilleri işçiler üzerinde fiziki ve psikolojik birçok olumsuz sonuç ortaya çıkarmaktadır. İşçiler, stres ve tükenmişlik başta olmak üzere psikososyal riskler karşısında daha kırılgan hâle gelmişlerdir. Sürekli ve daimî ulaşılabilirliğin bağımlı çalışanların neredeyse tamamını etkilemesi, ulaşılammama hakkının farklı bilim dalları tarafından incelenmesine yol açmaktadır.

Bazı ülkeler, işçilerin daimî olarak ulaşılabilir olmasını engellemek amacıyla konu üzerinde çalışmalar yapmaya başlamıştır. Bu ülkelerin başında kuşkusuz Fransa ve Almanya gelmektedir. Fransa, ulaşılammama hakkına mevzuatında yer veren ilk ülke olması sebebiyle, tartışmaların odağında yer almaya devam etmektedir. Fransa'nın bu öncü niteliği, ulaşılammama hakkının kanunlaştırılması çalışmalarında diğer ülkelere

örnek olmuş ve olmaya devam etmektedir. İtalya’da ve İspanya’da yapılan kanunlaştırma çalışmalarında Fransız İş Kanunu’nun etkisi açıkça görülebilir.

Bir başka önemli örnek olan Almanya’da, ulaşılama hakkını doğrudan düzenleyen bir pozitif hukuk kuralına rastlanılmasa da ülke içinde birçok tartışma ve çalışma devam etmektedir. Almanya’nın konuya yaklaşımı; şirket, işletme içi düzenleyici işlemler veya toplu iş sözleşmeleri ile her somut olayın ve çalışma ortamının özelliklerinin göz önüne alınması suretiyle, sorunlara çözüm bulunması yönündedir. Alman yaklaşımı uyarınca, doğrudan bir kanunlaştırma çalışmasına rastlanılmaz. Tarafların, müzakere ve anlaşmasına dayalı kuralların ulaşılama hakkını daha etkin kılacağı düşüncesi hâkim düşünce konumdadır. Almanya’da, ulaşılama hakkına yönelik öncü çalışma, düzenleme ve tartışmaların özel uluslararası şirketlerin liderliğinde başlaması, kanımızca bu yaklaşımın daha çok tercih edilmesine neden olmuştur.

Ulaşılama hakkına yönelik dünya genelinde şirket içi ilk düzenlemeler çoğunlukla, Almanya merkezli uluslararası şirketlerin, daimî ulaşılabilirliğin çalışma yaşamına olumsuz etkilerini fark etmesiyle gerçekleşmiştir. İlk olarak Almanya’da tartışılmaya başlayan endüstri 4.0, verimin değerini ortaya koymuş ve bu tartışmalar dolaylı olarak da ulaşılama hakkını beslemiştir. Almanya’da öncü nitelikteki tartışmalar ve çalışmalar, sınır ülkesi Fransa’da da etki doğurmuştur. Öyle ki, Almanya’da var olan duruma benzer şekilde, Fransa’da da şirketlerin ve işletmelerin etkisi yadsınamayacak şekilde fazla olmuştur. Fransa’da ulaşılama hakkına ilişkin pozitif hukuk kuralının hazırlanmasında; özel bir şirkette uygulanan bağlantı kesme politikaları ile şirket yöneticilerinin görüşleri ve raporları etkili olmuştur.

Ulaşılama hakkına yönelik en önemli çalışmalardan biri de Avrupa Birliği Parlamentosunun 2019/2181(INL) Kararıdır. Bu Karar henüz Birlik ülkelerini bağlayıcı nitelikte bir hukuk normuna dönüşmemiş olsa bile, yol gösterici olması ve Birlik tarafından ulaşılama hakkının nasıl algılandığını yansıtmaları açısından önemlidir. Karar, içerdiği ayrıntılı hükümler ile yakın gelecekte bir direktif hâlini alabilir veya başka bir direktif çalışmasının temelini oluşturabilir. Ayrıca Karar, ulaşılama hakkını kanunlaştırma çabası içinde olan ülkeler için önemli bir temel kaynak olarak göz önüne alınabilir. Birlik Parlamentosunun Kararının yanı sıra, Birlik hukukunda yürürlükte olan bazı direktifler de ulaşılama hakkının uygulanmasında

yol gösterici nitelikte olabilir. Ulaşılama hakkı bağlamında değerlendirilebilecek diğer önemli uluslararası düzenlemeler ise ILO tarafından hayata geçirilen işçiyi koruyucu sözleşmelerdir. Ulaşılama hakkına ilişkin dolaylı olarak hükümler içeren, çalışma sürelerine ilişkin ILO sözleşmeleri ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, örgütün konuyla ilgili önemli sözleşmeleri olarak görülmektedir. Bu sözleşmeler, ulaşılama hakkını düzenlememekle beraber, çalışma ve dinlenme süreleri ile iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ihtiva etmeleri sebebiyle, ulaşılama hakkının değerlendirilmesinde göz önüne alınabilir.

Mevzuatımızda her ne kadar ulaşılama hakkına ilişkin hükümlere rastlanılmasa da ulaşılama hakkının korunması için işverenin iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlarından yararlanılarak bir değerlendirme yapılabilir. İşverenin yönetim hakkı ile işçiyi koruma ve gözetim borcu, mevcut durumda ulaşılama hakkının uygulanmasında en etkili araçlar olarak karşımızda durmaktadır. İşverenin yönetim hakkının sınırını oluşturan işçinin kişilik hakkı; işverenin, işçi ile kuracağı bağlantı taleplerini de sınırlamaktadır. İşveren yönetim hakkı ile işçinin özel yaşamına müdahalede bulunması, emir ve talimat vermesi hukuka aykırı olarak değerlendirilebilir. İşçinin rızasının olmadığı ve başka herhangi bir hukuka uygunluk sebebinin var olmadığı durumda, işverenin yönetim hakkına dayanarak işçi ile bağlantıda kalması hukuka aykırı olarak değerlendirilebilir.

İşveren, koruma ve gözetim borcu uyarınca işçinin kişiliğini, vücut bütünlüğünü korumalı ve işçinin haklı menfaatlerine aykırı düşecek davranışlardan kaçınmalıdır. İşveren, işçiyi fiziki ve ruhsal olarak yıpratmak şekilde aşırı çalışma taleplerinde bulunmamalı ve işçinin özel yaşamına saygı göstermelidir. İşveren, bağlantı kesme politikaları ile işçilerin çalışma saatleri sonrası iş kaynaklı olarak rahatsız edilmemesini sağlamalıdır. İşveren, ulaşılama hakkını iş sağlığı ve güvenliği kuralları ile beraber değerlendirmeli, teknolojik cihazlar ve sürekli bağlantıda kalma nedeniyle ortaya çıkan psikososyal tehlikelere karşı önlemler almalıdır .

Teknolojik cihazların sağladığı yeni çalışma şekilleri, çalışma sürelerinin tespitinde bazı zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Çalışma ve dinlenme sürelerini birbirlerinin karşıtı olacak şekilde siyah ve beyaz olarak algılayan klasik yaklaşım da ortaya çıkan sorunlara cevap vermekte zorlanmaktadır. Bu nedenle, Avrupa Birliği

Adalet Divanı tarafından başta *Simap, Jaeger ve Matzak* Kararlarında geliştirilen çağrıya hazır olma ve nöbet hizmeti kavramlarının değerlendirilmeye alınması faydalı olabilir. Çağrıya hazır olma; kısaca, işçinin olası bir çalışmanın varlığı durumunda evinde veya evine yakın bir yerde işverenden gelecek çağrıyı beklemesi durumu olarak belirtilebilir. Nöbet hizmetinde ise işçi, zamanını işyerinde geçirmekte ve gerektiği durumda iş görmektedir. Divan içtihatlarından hareketle; işçinin özgür şekilde karar alabilme kabiliyeti, işçinin kullandığı serbest zamanın kalitesi ve coğrafi kısıtlamalar gibi kıstaslar göz önüne alındığında işçiyle bağlantının kesilmemesi daha çok çağrıya hazır olma durumuna benzemektedir. Çünkü işçi, bağlantı kurma talebi ile yükümlülükler ve kısıtlamalar altına girmekte, iş görmeye hazır olarak beklemektedir. İşçi fiili olarak iş görmese bile tam anlamıyla dinlenme süresi içerisinde değildir. Ulaşılamama hakkı ile çağrıya hazır olma arasındaki dikkat çekici bağlantıya rağmen, bu hakkın, zaman zaman nöbet hizmeti kavramıyla da benzerlikler gösterdiğini söyleyebiliriz. Bazı çalışma şekillerinde karşılaşılan aşırı coğrafi kısıtlamalar, işçinin karar alabilme kabiliyetinin ve işçinin aile ve sosyal yaşamı ile ilişkisinin aşırı kısıtlanması durumlarının varlığında nöbet hizmetinden bahsedebiliriz. Çağrıya hazır olma veya nöbet hizmetinden hareketle işçinin çalışma sürelerinin tespiti ve ücretlendirilmesi sorularına cevaplar bulunabilir.

Hukukumuzda, ulaşılama hakkının ihlâli hâlinde özel hukuktan doğan hukuki korumalara başvurulabilir. İşçi, kişilik hakkının ihlâli nedeniyle genel hükümlere göre, saldırı tehlikesinin önlenmesi, sürmekte olan saldırıya son verilmesi, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespiti gibi koruyucu davalara başvurabilir. Bunun yanı sıra işçi ulaşılama hakkının ihlâli sonucu bir maddi zarara uğradıysa maddi tazminat davası kapsamında oluşan zararlarını talep edebilir. Sigortalı işçinin ulaşılama hakkını kullanamaması nedeniyle iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalması halinde Sosyal Güvenlik Kurumunun 5510 sayılı Kanun kapsamındaki yardım ve ödemelerinden yararlanması mümkündür. Keza, işçi iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde daha fazla miktarda maddi zararının oluştuğu iddiasında ise, işverenin iş kazası ya da meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğu yoluna da başvurabilir. İşçi, manevi zararının söz konusu olması hâlinde, manevi tazminat davası yoluna da gidebilecektir. Ayrıca işçi, İş Sağlığı

ve Güvenliği Kanunu uyarınca çalışmaktan kaçınabilir veya iş sözleşmesini şartları varsa haklı nedenle derhal feshedebilir.

Hukukumuzda işçinin korunması için belli başlı hukuki çözümler mevcut olsa da gelişen ve değişen iş yaşamında, mevzuatın yeniliklere ayak uydurması çalışma yaşamı ve çalışma yaşamının paydaşları açısından önem arz etmektedir. Bu sebeplerle ulaşılamama hakkına ilişkin yapılacak hukuki düzenlemeler ile işçinin korunması daha da somutlaştırılabilir.

İşçilerin ulaşılamama hakkının korunmasında ve düzenlenmesinde; tarafların etkin katılımını esas alan, toplu iş sözleşmeleri ve şirket içi düzenlemelerin daha etkili olacağını ileri süren Alman yaklaşımı veya kanunlaştırma ile ulaşılamama hakkının düzenlenmesi tercihinde bulunan Fransız yaklaşımı tercih edilebilir. Ulaşılamama hakkının düzenlenmesi hususunun çalışma hayatının paydaşlarına bırakılması tercihinin, sendikaların etkin ve güçlü olduğu ülkelerde daha uygun olabileceği düşüncesindeyiz. Alman yaklaşımının ülkemizde uygulanması, çalışma hayatının durumu ve sendikalaşma oranı göz önüne alındığında istenilen sonuçları vermeyebilir. Fransa, İtalya ve İspanya gibi ülkeler ile Avrupa Birliği Parlamentosunun hazırlamış olduğu normlar göz önüne alınarak mevzuatta yapılacak değişiklikler ülkemiz şartlarında daha olumlu sonuçlar doğurabilir.

Belirttiğimiz nedenlerle, çalışma hayatında esnekliği engellemeyecek ancak işçilerin ulaşılamama hakkını da koruma altına alacak şekilde, katı sınırlara sahip olmayan mevzuat çalışmalarının yapılması yararlı olabilir. Mevzuatta yapılacak olası düzenlemeler günümüz çalışma hayatının gerçeklerini göz önüne almalıdır. Kanımızca normal çalışma saatleri sonrası işçi ile bağlantı kurmanın tamamen yasaklanması doğru bir yaklaşım şekli değildir. Altını çizdiğimiz bu hususların yanı sıra işveren ve işçilerin bu konudaki farkındalıklarının artırılması ve işverenlere bu yöndeki uygulamaları özendirici teşvikler sağlanması, ulaşılamama hakkının korunmasında olumlu etkiler yaratacaktır.

KAYNAKÇA

Akdeniz, Ayşe, Ledün. Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi, **İÜHF**, Cilt: 77, Sayı: 2, ss. 555-574.

Akın, Levent. **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği**, (Ed. Levent Akın), Hanlar Matbaacılık, İstanbul, 2011, ss.15-161

Akın, Levent. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, 2014, ss. 657-674.

Akkan, Başak ve Kesici, Zeynep. Covid-19 Salgını, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikler Üzerine Bir İnceleme, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:71, 2021/4, ss .2813-2838.

Akyiğit, Ercan. **1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2000.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 13.baskı, Ankara, 2021.

Alpagut, Gülsevil. İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:25, 2012, ss. 23-32.

Alpagut, Gülsevil. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun Genel Esasları, **İÜHF**, Cilt: LXXII, Sayı: 2, 2014, ss. 31-46.

Alpagut, Gülsevil. **Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik**, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ed. Ender Demir/ Beste Gemici Filiz), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, ss. 317-338.

Alp, Mustafa. **Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)**, Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan Cilt I, (Ed. Süleyman Başterzi), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, ss.795-854.

Alp, Mustafa. **Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi**, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, (Ed. Gülsevil Alpagut), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2020, (Uzaktan Çalışma), ss.103-127.

Alp, Mustafa ve Doğan, Sevil. Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişkisine Etkileri, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:71, 2021/4, ss.2599-2632.

Antalya, O. Gökhan ve Topuz, Murat. **Medeni Hukuk Cilt: I**, Genişletilmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Antalya, O. Gökhan. **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler Cilt: V/1,3**, Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Arıcı, Kadir. İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası, **Yargıtay Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1-2, Ocak- Nisan 1983, ss.160-176.

Arslan, Ertürk, Arzu. **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2010.

Astarlı, Muhittin. **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, 2008.

Avogaro, Matteo. Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue, **Law J. Soc. & Lab. Rel**, Cilt:4, Sayı: 3, 2018, ss.110-129.

Ayan, Mehmet. **Borçlar Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

Ayan, Mehmet ve Ayan, Nurşen. **Kişiler Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

Aydınlı, İbrahim. İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi, **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:19, Sayı:6, 2005, ss.21-42.

Aydınlı, İbrahim. **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Güncellenmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Aydınlı, İbrahim. **İşverenin Koruma Yükümlülüğünün Sınırına İlişkin Hukuk Genel Kurulu Kararının Değerlendirilmesi**, İş Dünyası ve Hukuk: Prof.Dr.Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2011, ss.98-120.

Aydınlı, İbrahim. İşverenin İşyerinde “Çalışan” İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:19, Sayı:4, Temmuz 2005, ss.16-29.

Aydın, Ufuk. **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2002.

Aydın, Ufuk ve Kutlu, Merve. The Right To Disconnect: Lessons From Europe and Turkish Labor Law, **KHASHFD**, Cilt:8, Sayı: 2, 2020, ss.261-280.

Aydınöz, Gonca. **İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014.

Başbuğ, Aydın. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve Geliştirilmesi**, Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları, (Ed. Aydın Başbuğ/Mehmet Bulut), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, ss.11-42.

Başbuğ, Aydın. **İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik**, Alter Yayıncılık, Ankara, 2008.

Baykal, Sanem ve Göçmen, İlke. **Avrupa Birliği Kurumsal Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

Balkır, Z. Gönül. İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 12, Aralık 2008, ss.73-80.

Baycık, Gaye. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:3, 2013, ss.103-170.

Baycık, Gaye, Doğan, Sevil, Dulay, Yangın, Dilek ve Yay, Oğuzhan. Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 70, 2021/3, ss. 1683-1728.

Bayram, Fuat. **Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Kişilik Haklarını Koruma Borcu**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003.

Baysal, Ulaş. İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:40, 2008, ss.65-76.

Becker, William J., Belkin, Liuba, Y., Conroy, Samantha, A., ve Tuskey, Sarah. "Killing me Softly: Electronic Communications Monitoring and Employee and Spouse

Well-being." **In Academy of Management Proceedings**, Cilt :2018, Sayı: 1, 2018, ss.1-29.

Bilir, Nazmi. İşyerlerinde Sağlığın Korunması ve Geliştirilmesi, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:29, Sayı:1, 2015, ss.10-15.

Birben, Erhan. **İşçinin Özel Yaşamı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, (Ed. Tankut Centel), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2016, ss.135-169.

Boswell, Wendy R., Olson-Buchanan, Julie B., Butts, Marcus M., ve Becker, William J. Managing “After Hours” Electronic Work Communication, **Organizational Dynamics**, Cilt:45, Sayı:4, 2016, ss.291-297.

Caniklioğlu, Nurşen. **4857 Sayılı İş Kanunun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri**, III.Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Bodrum, 2005, ss.149-198.

Caniklioğlu, Nurşen. **İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullandırılmamasının Sonuçları**, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Cilt:II, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001, ss.1144-1174.

Caniklioğlu, Nurşen. **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, (Ed. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu/ Ender Demir), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, ss.35-70.

Centel, Tankut. İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:27, Sayı:3, Mayıs 2013, ss.6-15.

Centel, Tankut. Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:24, 2011, ss.13-19.

Centel, Tankut. Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:22, 2011, ss.5-11.

Chesalina, Olga. The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law. **Russian Law Journal**, Cilt:9, Sayı:3, 2021, ss. 36-59.

Chudnovskikh, M.V. "The Right to Disconnect" in Digital economics, **International Scientific and Practical Conference on Digital Economy Konferans Kitabı**, Atlantis Press, 2019, ss.799-802.

Chiuffo, Facundo, Martin. "The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'". **4th Labour Law Research Network Conference**, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2019, <https://ssrn.com/abstract=3422283> adresinden ulaşılmıştır. 19.04.2021.

Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat ve Özkaraca, Ercüment. **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Çetin, Evra. **Çalışanların Özel ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı, Düşünce ve İfade Özgürlükleri**, (Ed. Ali Güzel/ Deniz Ugan Çatalkaya/ Hande Heper), İş Hukukunda Güncel Sorunlar 5, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015, ss.75-136.

Çiftçi, Birgül. İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 24, 2010/01, ss.153-174.

Dagnino, Emanuele. "Working Anytime, Anywhere" and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect, **Journal of International and Comparative Labour Studies**, Cilt:9, Sayı:3, 2020, ss.1-25.

Dagnino, Emanuele. **Working Anytime, Anywhere: Regulating Working Time**, The Prevention System and Insurance Coverage in the Context of The IV Industrial Revolution, (Ed. Pietro Manzella/Michele Tiraboschi), ADAPT University Press, 2021, ss.59-81.

Del Contrasto, Stefano. **Remote Working: Agile Working in the Small and Medium Enterprises – A Qualitative Study** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Università degli studi di Modena e Reggio Emilia Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, İtalya, 2021.

Demir, Fevzi ve Demir, Gönenç, İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:11, Sayı:1, 2009, ss.1-37.

Demir, Fevzi. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, ss.675-703.

Demircioğlu, Murat, Centel, Tankut ve Kaplan, Hasan, Ali. **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yirmibirinci Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.

Demircioğlu, Murat ve Balsever, Sergül. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, **İÜHFMD**, Cilt: LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, Cilt: II, ss.1171-1187.

Demircioğlu, Murat ve Kaplan, Hasan, Ali. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 30, 2013, ss.5-23.

De Stefano V., Durri I., Stylogiannis, C., Wouters, M., **Platform Work and the Employment Relationship**, ILO Working Paper, Sayı: 27, Geneva, 2021.

Dias, João, Moreira. Smart Working. Dialogues Between Portugal and Italy, **Labour & Law Issues**, Cilt:3, Sayı:2, 2017, ss.41-60.

Dirik, Deniz ve Gürsel, İlke. **İş Hukuku Boyutuyla Çalışma Yaşamında İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik**, Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları, (Ed. Sevinç Köse/Mustafa Alp), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, ss. 59-104.

Doğan, Sevil. **Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılamama Hakkı**, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, (Ed. Kübra, Doğan, Yenisey, Seda, Ergüneş, Emrağ), Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2021, ss.109-145.

Doğan, Sevil. İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi, **MÜHFHAD**, cilt:26, sayı:2, 2020, ss.1179-1202.

Duman, Barış. **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2020.

Dursun, Ateş, Sevgi. **İşverenin Yönetim Hakkı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Ekmekçi, Ömer. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:20, Sayı:1, Ocak 2006, ss.48-55.

Ekonomi, Münir. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, **Kamu-İş Dergisi**, Sayı:3, 2004, ss. 1-14.

Ekonomi, Münir. Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı, **Legal İSGHD**, Cilt:11, Sayı: 42, 2014, ss.21-40.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, 26. Baskı, Ankara, 2021.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1974.

Erdoğan, Çağla. **İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet**, Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Seçkin Yayıncılık, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, 2019, ss.433-512.

Erdoğan, İhsan ve Keskin, Dilşad. **Türk Medeni Hukuku**, Gazi Kitabevi, 3. Baskı, Ekim 2020.

Erkanlı, Başbüyük, Betül. **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Erkanlı, Başbüyük, Betül. İş Görmekten Kaçınma Sebebi Olarak İşyerinde Cinsel Taciz, **Legal İSGHD**, Cilt:16, Sayı:61, 2019, ss.127-180.

Erlüle, Fulya. **Türk Borçlar Kanunu'na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlâlinde Manevi Tazminat**, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

Ertürk, Şükran. **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2002.

Ertürk, Şükran. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:27, Eylül-2012, ss.13-24.

Ertürk, Şükran ve Gürsel, İlke. **İş Hukuku'nda Eşit Davranma İlkesi**, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt I, (Ed. Süleyman Başterzi), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, ss.425-458

Eryılmaz, İnan ve Doğan, Sevil. **İş Hukuku Boyutuyla Absenteizm (İşe Devamsızlık) ve Presenteizm (İşte Sözde Var Olma)**, Örgütsel Davranış ve İş Hukukuna Yansımaları, (Ed. Sevinç Köse/Mustafa Alp), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Eurofound and the International Labour Office. **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, 2017.

Eurofound. **Regulations to Address Work-Life Balance in Digital Flexible Working Arrangements**, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2020.

Eurofound. **Right to Disconnect in the 27 EU Member States**, Working Paper, Dublin, 2020.

Eurofound. **New Forms of Employment: 2020 Update, New Forms of Employment Series**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2020.

Eurofound. **Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in the Digital Age**, New forms of Employment series, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2020.

Eurofound. **Right to Disconnect: Exploring Company Practices**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2021.

Eurofound. **Right to Disconnect: Exploring Company Practices-Case Studies**, Working Paper, Lüksemburg, 2021.

European Agency for Safety and Health at Work. **Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health Risks Associated with Digitalisation by 2025 European Risk Observatory Report**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2018.

European Agency for Safety and Health at Work. **Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2021.

European Agency for Safety and Health at Work. **Telework During the Covid-19 Pandemic: Risks and Prevention Strategies**, Lüksemburg, 2021.

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş, Ulucan, Devrim ve Baskan, Esra. **İş Hukuku**, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.

Eyrenci, Öner. **İşçiye Bağlı Nedenlerle Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi**, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, ss.345-357.

Franconi, Andrea ve Naumowicz, Kamila. Remote Work During COVID-19 Pandemic and the Right to Disconnect–Implications for Women’ s Incorporation in the Digital World of Work, **Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2021, ss.1-20.

Göktaş, Seracettin. İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:28, 2012, ss.42-56.

Göktaş, Seracettin. Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu, **Anayasa Yargısı Dergisi**, Cilt:38, Sayı:2, 2021, ss.1-55.

Günay, Cevdet, İlhan. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:10, 2010, ss.28-50.

Güneren, Ali. **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2010.

Güneş, Volkan. Güvene Dayalı Çalışma Süresi, **Ankara Hacı Bayram Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXIII, Sayı: 4, 2019, ss. 249-275.

Gürsel, İlke. **İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

Gürsel, İlke. Performans Değerlendirme Sistemi ve Mesleki Yetersizlik, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:43, 2020, ss.172-189.

Güzel, Ali ve Çatalkaya, Ugan. İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, ss.17-66.

Güzel, Ali. **İş Hukukunda “Yetki” ve “Değerlendirme”**, Prof. Dr. M. İlhan Uluhan'a Armağan: Cilt III, (Ed. Atilla Altop/Rudolf Welser/Cüneyt Bellican/Nihal Ural Çınar/Güler Gümüşsoy Karakurt), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, ss. 355-389.

Güzel, Ali. İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Sayı:1, Ocak-2016, ss.93-126.

Güzel, Ali. İş Hukukunda “Yetki” ve “Sözleşme”, **Legal İSHD**, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Özel Sayı, 2016, ss.152-201.

Güzel, Ali, Okur, Ali, Rıza ve Caniklioglu, Nurşen. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 17. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.

Hafızoglu, Ece, Sila. Çalışma Süreleri, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Cilt:15, Sayı:1, Ocak 2016, ss.123-164.

Hesselberth, Pepita. Discourses on Disconnectivity and The Right to Disconnect, **New Media & Society**, Cilt:20, Sayı:5, 2018, ss.1994-2010.

Hüseyinli, Namık ve Hüseyinli, Tahire. Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler, **Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 34, 2016, ss. 108-137.

Hüseyinli, Namık. **İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları (Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda)**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2020.

Hüseyinli, Namık. İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:12, Sayı:136, 2017, s.20.

Hüseyinli, Namık ve Yiğit, Yusuf. İş Hukuku’nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak), **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı: 2, 2017/25, ss. 298-303.

International Labour Organization [ILO]. **10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice- Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health**, Working paper, Cenevre, 2013.

International Labour Organization [ILO]. **Workplace Stress: A Collective Challenge**, International Training Centre Of The ILO, Turin, İtalya, 2016.

İnciroğlu, Lütfi. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, ss.809-822.

Kılıkış, İlknur. **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Dora Yayınevi, Bursa, 2018.

Kılıkış, İlknur ve Demir, Seçil. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, Ocak 2012, ss.23-47.

Kabakcı, Mahmut. 6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:29, 2013, ss.61-76.

Kandemir, Murat. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, Legal Kitapevi, 2011.

Kandemir, Murat. **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2017.

Kaplan, Emine, Tuncay. İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, **Kamu-İş**, Cilt:7, Sayı:2, 2003, ss.137-151.

Kar, Bektaş. Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:15, 2009, ss.60-69.

Katsabian, Tammy. It's the End of Working Time as We Know It - New Challenges to the Concept of Working Time in the Digital reality, **Mcgill LJ**, Cilt: 65, Sayı:3, 2020, ss.379-419.

Kılıçoğlu, Ahmet M.. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Genişletilmiş 22. Bası, Ankara, 2018.

Korkusuz, M. Refik ve Uğur, Suat. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 7. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Ekim, 2020.

Lagutina, I.V. «Right to Disconnect» and The Normal Duration of The Working Time: Correlation of Concepts, **ИПАВО ТА ІННОВАЦІЇ (LAW AND INNOVATIONS)**, Cilt: 3, Sayı:19, 2017, ss.64-66.

Limoncuoğlu, S. Alp. İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabileceği Haklar, **TBB Dergisi**, Sayı:105, 2013, ss.51-88.

Marx, Karl. **Kapital, Kapitalist Üretiminin Eleştirel Bir Tahlili, Birinci Cilt**, Çev. Alaattin Bilgi, Sol Yayınları, Dokuzuncu Baskı, Ankara, 2009.

Mattern, Jana. A Classification of Organizational Interventions to Enable Detachment from Work, **33rd Bled eConference Enabling Technology for a Sustainable Society Konferans Kitabı**, Bled, Slovenia, 2019, ss.120-133.

Messenger, Jon C. Working Anytime, Anywhere: The Evolution of Telework and Its Effects on The World of Work, **IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball**, Cilt: 3, 2017.

Mitrus, Leszek. Potential Implications of The Matzak Judgment (quality of rest time, right to disconnect), **European Labour Law Journal**, Cilt: 10, Sayı: 4, 2019, ss. 386-397.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 5.Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021.

Mülayim, Baki Oğuz. **İş Hukukunda Gece Çalışması**, Adalet Yayınevi, 2014.

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Beta Yayıncılık, Aralık-2014.

Narter, Sami. **İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, 4. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.

Odaman, Serkan. **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Kamu-İş, Ankara, 2003.

Oğuzman, M.Kemal ve Öz, Turgut. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II**, 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Güncellenip, Genişletilmiş 15. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.

Okur, Zeki. **İş Hukuku'nda Gece Çalışması**, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan Cilt: I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, ss. 511-569.

Öktem, Songu, Sezgi. **Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.

Özveri, Murat. **Çalışma Süresi ve Gece Çalışması**, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan Cilt: I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, ss.623-643.

Özveri, Murat. Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları, **Legal İSGHD**, Cilt: 4, Sayı:15, 2007, ss. 921-942.

Pansu, Luc. Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity, **International Journal of Management and Applied Research**, Cilt: 5, Sayı:3, 2018, ss.99-119.

Park, Jae-Chun ve Kim, Sunggeun, Lee, Hwansoo. Effect of Work-Related Smartphone Use After Work on Job Burnout: Moderating Effect of Social Support and Organizational Politics, **Computers in Human Behavior**, Sayı: 105, 2020, ss. 1-13.

Piasna, Agnieszka, Zwysen, Wouter ve Drahoukoupil, Jan. The Platform Economy in Europe, Results From the Second ETUI Internet and Platform Work Survey, Working Paper, **ETUI aisbl**, Brüksel, 2022.

Rumpf, Christian. Ölçülülük İlkesi ve Anayasa Yargısındaki İşlevi ve Niteliği, **Anayasa Yargısı Dergisi**, Cilt:10, 1993, ss.25-48.

Secunda, Paul M. Hybrid Federalism and the Right to Disconnect, **Pepperdine Law Review**, Cilt:46, Sayı:2, 2019, ss.1-20.

Secunda, Paul M. The Employee Right to Disconnect, **Notre Dame Journal of International & Comparative Law**, Cilt:9, Sayı:1, 2019, ss.1-39.

Seratlı, Gaye, Burcu. 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:53, Sayı:2, 2004, ss.197-245.

Serozan, Rona. Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler, **İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt:11, Sayı:14, 1977, ss.93-112.

Sevimli, K. Ahmet. İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi), **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:24, 2010/1, ss.295-308.

Sevimli, K. Ahmet. İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi- İşveren İlişkisi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 10, 2008, ss.53-80.

Sevimli, K. Ahmet. **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2016.

Sevimli, K. Ahmet. Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:36, 2013, ss.107-147.

Senyen, Kaplan, E. Tuncay. **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.

Senyen, Kaplan, E. Tuncay. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:31, 2014, ss.37-48.

Soyer, M. Polat. **Ferdi İş İlişkilerinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi**, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1991, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 1993, ss.1-30.

Soyer, M. Polat. **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı – Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları-**, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt I, (Ed. Süleyman Başterzi), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, ss.657-689.

Soyer, M. Polat. Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, **Legal İSGHD**, Cilt:1, Sayı:3, 2004, ss.797-808.

Sur, Melda. **İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, 2005, ss.395-414.

Sur, Melda. İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog, **DEÜHFD**, Prof. Dr. Durmuş TEZCAN’a Armağan, Cilt:21, Özel Sayı, 2019, ss.2281-2308.

Sümer, Halûk, Hâdi. **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

Sümer, Halûk, Hâdi. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Güncellenmiş 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

Süzek, Sarper. **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, 1985.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul, 2021.

Süzek, Sarper. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri, **Legal İSGHD**, Cilt:14, Sayı:55, 2017, ss.1295-1322.

Süzek, Sarper. İşverenin Eşit Davranma Borcu, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:12, 2008, ss.24-38.

Süzek, Sarper. **İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları**, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Mavi Ofset Yayıncılık, 1998, ss.225-232.

Şahin, Emir, Asiye. İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi-, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2022, ss.329-348.

Şahin, Emir, Asiye. **İşyerinde Tehlike Hâlinde Alınması Gereken Önlemleri Hukuki Çerçevesi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

Taşkent, Savaş. **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, 1981.

Timellini, Caterina. **Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition**, New Forms of Employment, Current Problems and Future Challenges, (Ed. Jerzy Wrątny/Agata Ludera-Ruszel), Springer VS, Almanya, 2020, ss. 119-136.

Tulukçu, Binnur. **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

Tulukçu, Binnur. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Özel Sayı, Cilt:20, Sayı:1, 2014, ss.711-747.

Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut. **İş Hukukunun Esasları**, Yenilenmiş ve Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, Beta Yayıncılık, 2018.

Tuncay, A. Can. **İşçinin Sadakat (Bağımlılık) Yükümlülüğü**, Prof. Dr. Hayri Domaniç'e Armağan, Cilt: II, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001, ss. 1043-1085.

Tuncay, A.Can. **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1982,

Tuncay, A.Can. Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma, **Legal İSGHD**, Cilt:18, Sayı:69, 2021, ss.23-52.

Tuncay, Kaplan, Emine. Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:24, 2011, ss.40-55.

Ugan, Çatalkaya, Deniz. Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” hakkı, **İÜHFM**, Cilt: LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, Cilt: II, 2016, ss.737-755.

Ulucan, Devrim. **Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukunun İşçiyi Koruma İşlevi**, A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, 2005, ss.203-217.

Ulucan, Devrim. Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık, **DEÜHFD**, Cilt: 15, Özel Sayı, Prof. Dr. M. Polat SOYER'e ARMAĞAN, 2013, ss.369-383.

Uluslan, İlhan. **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990.

Uncular, Selen. **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

Vatansever, Çiğdem. Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:40, 2014, ss. 117-138.

Von Bergen, C. W., ve Bressler, Martin S. Work, Non-Work Boundaries and The Right to Disconnect, **The Journal of Applied Business and Economics**, Cilt: 21, Sayı: 2, 2019, ss. 51-69.

Von Bergen, C. W., Bressler, Martin S. ve Proctor, Trevor L. On the Grid 24/7/365 and The Right to Disconnect, **Employee Relations Law Journal**, Cilt:45, Sayı: 2, 2019, ss.1-18.

Yangın, Dilek, Dulay. **Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, (Ed. Tankut Centel), İstanbul, 2018, ss.221-260.

Yenisey, Doğan, Kübra. Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi, **Legal İSGHD**, Cilt:2, Sayı:7, 2005, ss.974-1003.

Yenisey, Kübra, Doğan. İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 11, 2006/4, ss. 63-81.

Yorulmaz, Mete, Noyan. Ara Dinlenme Süresinin Önemli Ölçüde Aşılması Halinde Derhal Fesih, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:30, 2013, ss.201-206.

Yıldız, Gaye, Burcu. **Atipik Çalışma Kavramı Çerçevesinde Bağımlılık İlişkisinin Değerlendirilmesi**, Prof. Dr. Savaş Taşkent’e Armağan, (Ed. Kübra Doğan Yenisey), Onikilevha Yayıncılık, 2019, ss.781-810.

Yıldız, Gaye, Burcu. Dijital Emek Platformları Üzerinden Çalışanların Hukuki Statülerinin Belirlenmesi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:46, 2022, ss.28-41.

Yıldız, Gaye, Burcu. Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, **DEÜHFD**, Cilt: 15, Özel Sayı, Prof. Dr. M. Polat SOYER’e ARMAĞAN, 2013, ss.681-707.

Yıldız, Nadire, Gülçin ve Tekşan, Hasibe. **İş Yaşamında Psikolojik Sağlık**, Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları, (Ed. Aydın Başbuğ/Mehmet Bulut), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, ss.63-77.

Zeytin, Zafer ve Ergün, Ömer. **Türk Medeni Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Baskı, Ankara, 2020.

Zola, Emile. **Germinal**, Çev. Volkan Yalçıntoklu, Can Sanat Yayınları, 5. Basım, İstanbul, 2018.

Wanigasinghe, Nadunie. How Disconnected is Disconnection? A Critical Analysis of The Employee Right To Disconnect, **12th International Research Konferans kitabı**, General Sir John Kothalawala Defence University, Sri Lanka, 2019, ss.762-769.

Whaples, Robert. Winning the Eight-Hour Day, 1909–1919, **The Journal of Economic History**, Cilt:50, Sayı:2, 1990, ss. 393-406.

İNTERNET KAYNAKLARI

AMICE, BIPAR, Insurance Europe, UNI Europa Finance. “Joint declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector”, 12.10.2016, Social dialogue texts database - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission (europa.eu) (E.T.14.09.2021).

Avrupa Komisyonu. ‘The European Pillar of Social Rights Action Plan’ COM (2021) 102, Brüksel, 2021, resource.html (europa.eu) (E.T.24.12.2021).

Bateman, Tom. “Belgium approves four-day week and gives employees the right to ignore their bosses after work” Euronews, 15.02.2022, <https://www.euronews.com/next/2022/02/15/belgium-approves-four-day-week-and-gives-employees-the-right-to-ignore-their-bosses>, (E.T.16.02.2022).

Chapman, Josh. “Esports: A Guide to Competitive Video Gaming” <https://www.toptal.com/finance/market-research-analysts/esports> (E.T.13.03.2022).

“Denial-of-service attack, Wikipedia, https://tr.wikipedia.org/wiki/Denial-of-service_attack (E.T.11.03.2022).

Employment and Social Development Canada. “Disconnecting from work-related e-communications outside of work hours: Issue paper”, <https://www.canada.ca/en/employment-social->

development/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/issue-paper-disconnecting-e-communications-outside-work-hours.html (E.T.01.02.2022).

European Trade Union. Business Europe, SmeUnited, Ceep (2020), European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation (Final 22 06 20_Agreement on Digitalisation 2020.pdf (etuc.org) (E.T.19.10.2021).

IOE. “Argentina introduces a law on telework”, https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-april-2021-1/news/article/argentina-introduces-a-law-on-telework?tx_news_pi1%5BoverwriteDemand%5D%5Bcategories%5D=55&cHash=e60464d45d1eaea9f342011e83887796 (E.T.01.02.2022).

IOE. “Portugal: a new law on remote work prohibits contact with employees after working hours”, <https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-december-2021/news/article/portugal-a-new-law-on-remote-work-prohibits-contact-with-employees-after-working-hours>, (E.T.01.02.2022).

UNI Global Union P&M, “Legislating a Right to Disconnect”, https://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/uni_pm_right_to_disconnect_en.pdf (E.T.01.02.2022).

Ma, Alexandra. “This 31-year-old Japanese Journalist Died Holding a Phone After Working 159 Hours of Overtime in a Month”, **Businessinsider**, <https://www.businessinsider.com/japan-nhk-journalist-miwa-sado-died-after-working-159-hours-overtime-2017-10> (E.T.11.04.2021).

Stranford. “The Relationship Between Hours Worked and Productivity” Stranford, <https://cs.stanford.edu/people/eroberts/cs181/projects/crunchmode/econ-hours-productivity.html>. (E.T.15.04.2021).

The New York City Council. “A Local Law to amend the New York city charter and the administrative code of the city of New York, in relation to private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours”,

<https://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=3458217&GUID=8930D471-5788-4AF4-B960-54620B2535F7&Options=ID%7CText%7C&Search=disconnec> (E.T.01.02.2022).

TÜİK. “Türk Aile Yapısı Araştırması, 2021”, 01.04.2022, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813&dil=1>, (E.T.01.04.2022).

WHO, ILO. “Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO”, 17.04.2021, **who.int**, <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo> (E.T.18.05.2021).

