

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TÜRK İŞ HUKUKUNDA UZAKTAN ÇALIŞMADA
ÇALIŞANIN 6331 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKI

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Sevda ALTUN

Enstitü Anabilim Dalı: ÖZEL HUKUK
Enstitü Bilim Dalı: ÖZEL HUKUK

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Arkın GÜNAY

ARALIK 2021

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 113 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 07/01/2022 tarihinde aşağıda ismi yazılı araştırma görevlisi tarafından şahsıma iletilen Turnitin intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %22'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı Soyadı	: Sevda ALTUN
Öğrenci Numarası	:197229014
Ana Bilim Dalı	: Özel Hukuk
Programı	: Özel Hukuk
Türü	: () Proje (X) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Arkın GÜNAY
31/12/2021

İÇİNDEKİLER

Beyan Belgesi	i
İçindekiler	ii
Kısaltmalar	vi
Tez Özeti.....	vii
Thesis Summary	viii
Giriş	1
BİRİNCİ BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	3
I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ.....	3
A. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER.....	3
1. İş Sağlığı	3
2. İş Güvenliği.....	5
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	6
a. Dar Anlamda.....	7
b. Geniş Anlamda	7
4. İş Kazası Kavramı.....	7
a. Tanımı	7
b. Unsurları	8
aa. Çalışanın 5510 sayılı Kanuna Göre Sigortalı Olması	8
bb. Kazaya Uğrama	9
cc. Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğrama	11
dd. Kaza ile Zarar Arasında İliyet Bağının Bulunması	11
5. Meslek Hastalığı Kavramı	12
a. Tanımı	12
b. Unsurları	13
aa. Sigortalı Olma.....	13
bb. İşin Niteliği yahut Yürütüm Şartlarına Bağlı Ortaya Çıkması	13
cc. Sigortalının Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması	14
dd. İliyet Bağının Saptanması	15
6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Önemi	15
a. Amacı	15
b. Önemi	16
B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HAKKININ NİTELENDİRİLMESİ VE TEMEL NİTELİKLERİ	17
1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Nitelendirilmesi	17
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Temel İlkeleri	18
II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI MEVZUAT	18
A. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER	18
1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	18
2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	19
B. AVRUPA BİRLİĞİ KURUCU SÖZLEŞMESİ VE YÖNERGELER	19
C. AVRUPA KONSEYİ SÖZLEŞMELERİ	21
D. ILO VE TAVSİYE KARARLARI	22
III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSAL MEVZUAT	23
A. CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM	23
B. CUMHURİYET SONRASI DÖNEM	24
1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunun Anayasal Dayanağı.....	24

2.	İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukuna İlişkin Kanunlar	25
a.	Genel Olarak.....	25
b.	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	26
c.	4857 Sayılı İş Kanunu	26
d.	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu	27
e.	Umumi Hıfzısıhha Kanunu	27
f.	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	27
3.	İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tüzükler	28
4.	İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yönetmelikler.....	28
IV. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR İLE BİRLİKTE KANUNUN UYGULAMA ALANI 28		
A.	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARININ KİŞİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI.....	28
1.	Çalışan	28
a.	Çalışan Tanımı ve Kavramı	28
b.	İş Akdi ile Çalışanlar	29
c.	Kamu Görevlileri	29
d.	Çırac ve Stajyerler	30
e.	Ödünç (Geçici) İş İlişkisinde Çalışan	30
2.	İşveren.....	31
a.	Genel Olarak.....	31
b.	İşveren Vekili	31
c.	Alt İşveren	32
d.	Ödünç İş İlişkisinde İşveren	35
B.	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARININ YER BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI	35
C.	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARININ İŞİN NİTELİĞİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI	36
D.	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURALLARININ İŞ TÜRÜ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI	37
İKİNCİ BÖLÜM: UZAKTAN ÇALIŞMA		
I. GENEL OLARAK		
A.	ESNEK ÇALIŞMA MODELİ	37
B.	UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI.....	38
1.	Tanım	38
2.	Urusları	39
a.	Görülen İşin, İş Organizasyonu Kapsamında Olması	40
b.	İş Görme Ediminin Evde Gerçekleştirilmesi	42
c.	İşin, Teknolojik Araçlarla İşyeri Dışında Görülmesi	42
d.	İş Akdinin Yazılı Yapılması	43
II. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TARİHÇESİ.....		
A.	ULUSLARARASI HUKUKTA UZAKTAN ÇALIŞMANIN TARİHÇESİ	44
1.	Sanayi Devrimi Öncesi	44
2.	Sanayi Devrimi Sonrası	44
B.	TÜRKİYE’DE UZAKTAN ÇALIŞMANIN TARİHÇESİ.....	45
III. ULUSLARARASI MEVZUATTA VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA UZAKTAN ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ.....		
A.	UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN ULUSLARARASI MEVZUAT	46
1.	Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri	46
2.	Avrupa Birliği Belgeleri	47
3.	Avrupa Konseyi Belgeleri.....	48
B.	KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA UZAKTAN ÇALIŞMA	48
1.	Genel Olarak.....	48

2.	Amerika Birleşik Devletleri	49
3.	Almanya.....	50
4.	İsviçre	51
2.	Fransa.....	51
3.	Birleşik Krallık	52
IV.	TÜRK İŞ HUKUKUNDA UZAKTAN ÇALIŞMANIN KAYNAKLARI.....	53
A.	YASAL MEVZUAT	53
1.	818 Sayılı Borçlar Kanunu.....	53
2.	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu	54
3.	4857 Sayılı İş Kanunu.....	55
4.	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	55
5.	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	56
4.	Uzaktan Çalışma Yönetmeliği	56
B.	BİREYSEL İŞ SÖZLEŞMELERİ	58
C.	TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ	58
V.	UZAKTAN ÇALIŞMANIN TÜRLERİ.....	60
A.	GENEL OLARAK UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI	60
B.	EVDE ÇALIŞMA	61
1.	Tanımı.....	61
2.	Evde Çalışmada İşyerinin Tespiti	62
C.	TELE ÇALIŞMA.....	63
1.	Tanımı.....	63
2.	Tele Çalışma Türleri	64
a.	Evde Tele Çalışma.....	65
b.	Tele Çalışma Merkezleri.....	65
c.	Gezici Tele Çalışma.....	67
d.	Karma Tele Çalışma	67
VI.	UZAKTAN ÇALIŞMANIN KURULMASI VE TARAFLARIN BORÇLARI.....	67
A.	HUKUKİ İLİŞKİNİN KURULMASI	67
B.	UZAKTAN ÇALIŞMANIN KURULMASINDA TEMEL ESASLAR	68
1.	Gönüllülük İlkesi	68
2.	İş Sözleşmesinde Esaslı Değişiklik.....	69
3.	Gönüllülük İlkesinin İstisnası Olarak Zorlayıcı Neden.....	70
4.	Çalışanın Uzaktan Çalışmaya Geçiş Talebi	71
5.	Değişiklik Feshi	72
A.	ÇALIŞANIN SÖZLEŞMEDEN DOĞAN BORÇLARI.....	72
1.	İş Görme Borcu.....	72
a.	Edimin İfa Edileceği Yer	73
b.	İşverenin Denetim Yetkisi	74
c.	Çalışanın Özen Borcu	74
d.	Ayıplı İfa	74
2.	Sadakat Borcu	75
3.	Rekabet Etmeme Borcu	77
B.	İŞVERENİN SÖZLEŞMEDEN DOĞAN BORÇLARI	77
1.	Ücret Ödeme Borcu	77
2.	Araç ve Malzeme Sağlama, Masrafları Karşılama Borcu	78
3.	Eşit Davranma Borcu	79
4.	Kişisel Verileri Koruma Borcu	79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: UZAKTAN ÇALIŞMADA TARAFLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	81
I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER.....	81
A. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	81
1. İşverenin Önlem Alma ve Denetleme Yükümlülüğü	81
2. İşverenin Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü	82
3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Kurma Yükümlülüğü	84
4. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü	85
5. İşverenin Sağlık Gözetimi Yapma, Kayıt Tutma ve Bildirme Yükümlülüğü	85
6. İşverenin Acil Durumlara İlişkin Yükümlülükleri	86
B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ÇALIŞANIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	86
II. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	88
A. ULUSAL VE ULUSLARARASI KAYNAKLAR.....	88
B. İŞVERENİN UZAKTAN ÇALIŞMADA ÖNEM ARZ EDEN YÜKÜMLÜLÜKLER	90
1. İşin Görüleceği Yerin ve İş Malzemelerinin Denetlenmesi	90
2. Ekranlı Araçlarla Çalışmada Asgari Sağlık Önlemleri	92
3. Sosyal İzolasyonun Önlenmesi	93
C. ÇALIŞANIN UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	94
D. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI.....	95
III. COVID-19 DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞMA	97
A. COVID-19 KÜRESEL SALGINI	97
B. SALGIN DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞMA.....	98
C. ÇALIŞANLARA AŞI ZORUNLULUĞU TARTIŞMASI.....	101
D. COVID-19 SEBEBİYLE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI	102
IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA YÜKÜMLÜLÜKLERE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI	104
A. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI	104
1. Çalışana Tanınan Haklar	104
2. İşverenin Hukuki Sorumluluğu	106
a. Hukuki Sorumluluğun Niteliği	106
b. İşverenin Tazminat Sorumluluğu.....	107
c. Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı.....	108
3. İşverenin Cezai Sorumluluğu.....	108
4. Kamusal Yaptırımlar.....	109
SONUÇ	111
KAYNAKÇA	114
ÖZGEÇMİŞ.....	124

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKÇT	: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
Bkz.	: Bakınız
E	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
HFD	: Hukuk Fakóltesi Dergisi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization
İİBFD	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İŞK	: İş Kanunu
İÜHFD	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi
K	: Karar
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
KVKK	: Kişisel Verileri Koruma Kanunu
m	: madde
RG	: Resmî Gazete
S	: Sayı
s	: Sayfa
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T	: Tarih
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TTB	: Türkiye Tabipler Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: World Health Organization
vd	: ve devamı
Y	: Yargıtay
YÜHFD	: Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı	
Tezin Yazarı: Sevda ALTUN	Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Arkin GÜNAY
Kabul Tarihi: 31/01/2022	Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 124 (tez+ekler)
Anabilim Dalı: Özel Hukuk	Bilim Dalı: Özel Hukuk
İş sağlığı ve güvenliği, insanların çalışma hayatına adım attıkları ilk günden bugüne kadar karşılaştıkları temel sorunları içine alan, oldukça geniş kapsamlı bir bilim dalıdır. Fakat özellikle Sanayi Devrimi ile iş hayatlarına makinelerin girmesi ve akabinde hızla gelişen teknolojik ekipmanlar, çalışanların daha ağır ve büyük risklerle karşılaşmasına sebebiyet vermiştir. Böylece iş sağlığı ve güvenliği konusu devletlerin üzerinde daha ağırlık vermesi gereken bir konu haline gelmiş, geçmişe nazaran daha yoğun ve detaylı yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği, iş hukukun en temel taşlarından biridir. Uzaktan çalışma ise işin, teknoloji ve iletişim hizmetleri yardımı ile işyeri dışında gerçekleştiği esnek bir çalışma modelidir. Uzaktan çalışma türlerinden biri olan ve klasik anlamda daha çok el emeğine dayanan evden çalışma modelinin oldukça eski bir tarihi vardır. Günümüze doğru yaklaştıkça ise bir diğer türü olan tele çalışmanın yaygınlaştığı, hatta uzaktan çalışma teriminin yerini tele çalışmanın aldığı görülmektedir. İş Kanunu ise, evde çalışma ve tele çalışma modellerini ayırmayarak, bu iki türü uzaktan çalışma başlığı altında toplamıştır. Günümüzde teknoloji sayesinde pek çok işkolunda uzaktan çalışmanın uygulanabilmesi mümkündür. Tipik bir çalışma akdinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarının göz ardı edilmesi mümkün olmadığı gibi aynı durum uzaktan çalışma için de geçerlidir. Ancak uzaktan çalışma standart bir iş görme ediminden ziyade atipik bir akit olduğundan, iş sağlığı ve güvenliği kuralları da klasik bir işyeri çalışanına uygulandığı gibi olmayacaktır. Özellikle 2019 yılında ortaya çıkan Covid-19 salgını ile hızlı bir ivme ile yükselişe geçen, tercihten ziyade zorunlu bir çalışma modeli haline gelen uzaktan çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının neler olduğu, ne ölçüde uygulanabileceği, işverenlerin ve çalışanların bu konudaki yükümlülükleri gibi konuların üzerinde durulması gerekmiştir. Çalışmamızın ana konusu da uzaktan çalışma modelinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ışık tutmaktadır. Bu kapsamda olarak çalışmanın ilk bölümünde öncelikle iş sağlığı ve güvenliği hakkında genel bilgi verilmiş, ikinci bölümde uzaktan çalışma kavramı irdelenmiş ve üçüncü bölümde ise uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği üzerinde durulmuştur.	
Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalıkları	

Yalova University Insitute of Graduate Studies Master Thesis Summary

Thesis Title: Occupational Health and Safety at Remote Work in Turkish Labour Law Within The Framework of The Code of 6331	
Thesis Author: Sevda ALTUN	Advisor: Dr. Arkin GÜNAY
Date of Acceptance: 31/01/2022	Total Number of Pages: viii (pre text) + 124 (main body+appendices)
Department: Private Law	Field of Study: Private Law
Occupational health and safety are a science which contains all the basic problems of employees come up against in their work life. Even though working life always contained the risks, especially the industrial revolution and technological developments had changed the perspective of occupational health and safety and make the risen of numbers of occupational accidents. Therefore, occupational health and safety has become an issue that states should give more significance and they started to make more detailed regulations compare to past. Today, occupational health and safety has become one of the cornerstones of labour law. Remote work is a flexible working model where the work takes place outside the workplace with the help of technology and communication services. Home-work model, which is one of the types of remote working and is based on hand works, has a very old history. But today, tele-work which is the other type of remote work, has become more common. In Turkish Labor Legislations, home-work and tele-work had combined under the term of remote working. Today, by virtue of technology, remote working can be possible in many business lines. When it is not possible to ignore occupational health and safety rules in a typical labor act, it is the same with the remote working. However, since remote work is an atypical act rather than a standard job, occupational health and safety rules will not be as applied to a classical employee. Especially with the Covid-19 pandemic that emerged in 2019, it has become a compulsory working model rather than a preference. Therefore, it is necessary to focus on issues such as occupational health and safety rules in remote work, what extent they can be applied and the obligations of employers and employees in this regard. The main subject of our study is clarifying the occupational health and safety rules at remote work. In this context, in the first part of our study, general information about occupational health and safety was given, in the second part the term of remote working was examined, and in the last parth occupational health and safety at remote work was emphasized.	
Key Words: Occupational Health, Occupational Safety, Remote Work, Occupational Accident, Occupational Disease	

GİRİŞ

İş Sağlığı ve güvenliği, neredeyse tüm ülkeler tarafından İş Hukukunun ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmiş, yasal mevzuatlarında oldukça geniş yer ayırmışlardır. Yalnızca ulusal mevzuat değil, pek çok uluslararası düzeydeki belgelerde de kendisine yer edinmiştir. Zira bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ortamının sağlanabilmesi, yalnızca çalışanlar için değil, makro düzeyde ülke ekonomisine kadar geniş bir etki alanına sahiptir. Bu nedenle tüm Devletler hem çalışanların ve işverenlerin hem de ülkenin faydasına olması için iş sağlığı ve güvenliğine büyük önem vermiştir.

Ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği konusu önceleri İş Kanunu içerisinde yer almışsa da daha sonraları tek başına özel bir kanun olacak şekilde düzenlenmiştir. Gerçekten de bu konunun İş Kanunu içerisinde yer alması, yeterli düzenlemelere yer verilememesine sebebiyet vermiştir. Nihayetinde çıkartılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu eksikliğe bir çözüm olmuştur. Ülkemizde, yalnızca iç hukukta çıkartılmış olan Kanun ve Yönetmeliklerle değil, tarafı olduğumuz birçok uluslararası metinle de çalışanların sağlıkları ve güvenlikleri güvence altına alınmıştır.

Uzaktan çalışma kavramı ise içerisinde hem evden çalışmayı hem de tele çalışmayı barındırmaktadır. 4857 sayılı Kanun, bu iki çalışma modeli için ayrı düzenlemeler yapmaktansa, uzaktan çalışma başlığı altında toplamıştır. Tele çalışma modeli teknolojinin gelişmesiyle çalışma hayatlarına girmişse de evden çalışmanın tarihi ise oldukça eskidir. Özellikle klasik anlamda evden çalışma dediğimiz daha çok el emeğine dayalı modelin tarihi 16. yüzyıla kadar uzanmaktadır. O dönemde tekstil sanayisinde çok başvurulan, kadınların ev ekonomisine katkı sağlamak için yaptığı, işverenlerin ise kalıcı işçi istihdam etmek yerine ihtiyaç duydukça başvurduğu bu model günümüze kadar gelmiştir. Bugün artık makinelerin yaygınlaşması sebebiyle el emeğine dayalı klasik anlamda evden çalışanların sayısı eskiye nazaran azalmıştır.

Klasik anlamda evden çalışma azalırken yerini teknolojinin gelişmesiyle tele çalışmaya bırakmıştır. Bugün çoğu işkolunda tele çalışmanın uygulanması mümkündür zira eskiden var olan “belirli mesai saatleri arasında çalışma” anlayışı yerini saat sınırı konulmaksızın “verilen işin tamamlanması” anlayışına bırakmıştır. Son yıllarda internet ağının yaygınlaşmasıyla kendisine geniş yer bulan tele çalışma, 2019 yılında başlayan ve tüm Dünyaya etki eden Koronavirüs salgını neticesinde, tercihten ziyade bir zorunluluk haline gelmiştir. Salgını durdurmak maksadıyla imkânı olan işyerleri, çalışanlarını evden tele çalıştırmaya başlamış, bazı şirketler ise bu çalışma modelinin kalıcı olacağına dair duyuru yapmıştır.

Uzaktan çalışmanın klasik anlamda işyerinde gerçekleştirilmiyor olması, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının geçerliliğine herhangi bir etki etmemektedir. Ancak işverenlerin uzaktan çalışma halinde 6331 sayılı Kanunda sayılı tüm yükümlülüklerini yerine getirmeye devam etmesini beklemek de hayatın olağan akışına uygun değildir. Bu nedenle uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği kuralları her ne kadar varlığını devam ettirse de farklılaşmakta ve özel önem arz etmektedir.

Yukarıda anlatılanlar ışığında çalışmamızın ana konusu, uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği kurallarının neler olduğu, klasik anlamda işyerindeki kurallardan ne ölçüde ayrıştığı, farklılıkların neler olduğudur. Bu nedenle çalışmamızın ilk bölümünde, konunun daha net anlaşılabilmesi için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kuralları üzerinde durulacaktır. Bu bölümde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kavramlar, ulusal ve uluslararası mevzuat, işveren yükümlülükleri, çalışan yükümlülükleri gibi temel konular üzerinde yoğunlaşarak genel hatlarıyla anlatılmaya çalışılacaktır.

Tezimizin ikinci bölümünde ise uzaktan çalışma kavramı üzerinde durularak tarih içerisindeki gelişimi, ulusal ve uluslararası düzeydeki mevzuat, evde çalışma ve tele çalışma modelleri, uzaktan çalışmanın nasıl kurulacağı hususlarına değinilerek, çalışma modeli hakkında bilgilendirme yapılacaktır.

Tezimizin üçüncü ve son bölümünde ise, ilk iki bölüm arasındaki bağlantı kurularak, iş sağlığı ve güvenliğinde işveren ve çalışanın yükümlülüklerine değinilecek ardından uzaktan çalışma bu yükümlülüklerin ne oranda geçerli olabileceği, klasik anlamda görülen bir iş akdinden farklı hangi yükümlülüklerin doğduğu, Covid19 döneminde iş sağlığı ve güvenliği hususlarında önem arz eden konular ve son olarak bu yükümlülüklerle uyulmadığı takdirde meydana gelen sonuçlar üzerinde durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

I. İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış

A. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Genel Bilgiler

1. İş Sağlığı

İş sağlığı kavramı, sanayi devrimi ile başlayan makineleşme sonucu temel olarak, en değerli insan hakkı olarak kabul edilen “yaşama hakkı”¹ kavramından ve işçinin kişiliğinin korunması² amacından ortaya çıkmıştır. Zira sanayileşmenin beraberinde getirdiği çalışma hayatındaki değişimler, artan mesailer, ortaya çıkan yeni riskler ve teknolojik gelişmelerin karmaşıklığı, iş kazalarında artışa sebebiyet vermiş, işçinin sağlığı ve güvenliğinin geçmişe nazaran daha çok tehlikeye düşmüştür³. İşçi sağlığı mesleki riskler kapsamında olup, artık her ülke tarafından tartışmasız olarak sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmiştir⁴.

Türk hukukunda bu konu ilk başlarda “işçi sağlığı” başlığı altında ifade edilmiş, 4857 sayılı Kanun⁵ ile “iş sağlığı” kavramına geçiş yapılmıştır. Literatürdeki bu değişim, kimileri tarafından İş Kanunundaki temel ilkeleri zedelediği, odak noktasını işçiden uzaklaştırarak işin kendisine kaydırıldığı şeklinde yorumlansa da⁶ doktrinde genel olarak bu değişimin, iş sağlığı kapsamını genişlettiği düşünülmektedir⁷. Gerçekten de iş sağlığı denilerek, hem işçinin işyerindeki ve yaşam alanındaki sağlığı hem de çalışma sahasının ve buradan etkilenen herkesin sağlığı tek bir başlık altında toplanmış, gerçek bir iş sağlığı için olması gereken bu önemli kavramlar bir araya getirilerek daha etkin bir koruma alanı oluşturulmuştur.

Böylelikle iş sağlığı kavramında ikili bir ayrım kendiliğinden ortaya çıkmıştır. Dar anlamda iş sağlığı işyeri sınırlarında işçinin sağlığını korumayı amaçlarken, geniş anlamda ise işçi ve işyeri kavramlarını aşarak bu faaliyetlerden etkilenen herkesi kapsamaktadır⁸.

¹ Çiftçioğlu, Cengiz Topel, Yaşama Hakkı, TBB Dergisi, S: 103, Y: 2012, s. 138.

² Karabacak, Emre, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S:1, Y: 2020, s. 1885.

³ Kılış, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, 3. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa 2018, s.4; Yamakoğlu, Efe, İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.25.

⁴ Tuncay, Can/ Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.9.

⁵ RG, 10.06.2003, S: 25134.

⁶ Toprak, Oğuz, İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, C: 5, S: 18, Y: 2004, s.7.

⁷ Sümer, Halûk Hâdi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 4.Bası, Seçkin Yayınları, Ankara 2020, s.4; Kılış, s.5.

⁸ Şen, Murat, İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, Melikşah Üniversitesi HFD, C: 4, S: 1, Y: 2015, s.124.

Böylece tüm çalışanlar, işverenler, müşteriler ve hatta yaşam alanları dahi koruma altına alınmıştır⁹.

Sağlık, Türk Dil Kurumu tarafından ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından benzer ifadelerle “fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden iyi olma, vücut esenliği, hastalık ve sakatlığın bulunmaması” olarak tanımlanmıştır¹⁰. İş sağlığı kavramı ise, iş çalışma sahasında sağlıklı bir ortam için olması gereken koşulları ifade etmektedir¹¹. Dolayısıyla genel anlamda iş sağlığı, tüm çalışanların çalışma hayatındaki hem sosyal ve ruhsal sağlığını korumak hem de hastalık ya da sakatlık geçirmesini önlemek amacıyla olması gereken koşullar olarak tanımlanabilir.

Türkiye tarafından 22 Nisan 2005 tarihinde kabul edilmiş olan 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi¹²’nin 3.maddesine bakıldığında; “Sağlık terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasında hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığını etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar,¹³” ifadeleriyle iş sağlığının kapsadığı alanın çizildiği görülmektedir¹⁴:

1950 yılından beri ortak tanım üzerinde duran Dünya Sağlık Örgütü ve ILO ise, iş sağlığı alanındaki hedeflerini şu cümlelerle ifade etmiştir¹⁵:

“İş sağlığı, hangi iş yapılırsa yapılsın tüm çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini, işçilerin işleriyle ilgili sağlığa zararlı risklerden korunmalarını, işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; kısacası işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesidir.”

Bu tanıma paralel olarak, işyerlerinde görülen mobbing, psikolojik taciz, cinsel taciz, ayrımcılık gibi olayların da kişilerin psikolojik sağlıkları üzerinde derin etkiler yaratması sebebiyle iş sağlığı kapsamında olduğu görüşü doktrinde hakimdir¹⁶.

⁹ Sümer, s.4.

¹⁰ Türk Dil Kurumu Sözlüğü, www.sozluk.gov.tr (E.T. 28.11.2020); Constitution Of The World Health Organization, https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf, (E.T. 28.11.2020).

¹¹ Kılış, s. 6; Yamakoğlu, s.28.

¹² RG, 13.01.2004, S: 25345.

¹³ 155 Nolu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 03.06.1981, Türkiye Yürürlük Tarihi: 22.04.2005, Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038 https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (E.T. 28.11.2020)

¹⁴ Demircioğlu, Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, 3.Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s.6.

¹⁵ Baybora, Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliği, 1.Ünite: İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, 1.Baskı, Eskişehir 2012, s.12.

¹⁶ Hekimler, Alpay, 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri, Tekirdağ SMMM Odası, Sosyal Bilimler Dergisi, S: 1,

Çeşitli kaynaklarda yer alan iş sağlığı tanımlarına bakıldığında, ortak noktanın çalışanın yalnızca fiziksel değil aynı zamanda zihinsel ve ruhsal sağlığının da korunmasının amaçlandığı, bunu yapmak için de çalışma ortamının en uygun hale getirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Zira çalışanların yalnızca fiziksel risklere karşı değil aynı zamanda psikolojik, ruhsal tehlikelere karşı da korunması gerekmektedir¹⁷. Burada çalışan derken ise herhangi bir ayrıma gidilmeyerek tüm çalışanlar kapsam alanına alınmıştır. Dolayısıyla yalnızca ağır sanayi çalışanları, inşaat işçileri değil; tezgâhtarlar, evde çalışanlar, tele çalışanlar, şoförler, hemşireler kısacası çalışan sınıfındaki herkes çağdaş iş sağlığı tanımı içerisinde yer almaktadır¹⁸.

2. İş Güvenliği

İş güvenliği, bir işyerindeki çalışma ortamında bulunan riskleri azaltmak ve güvenilirliği arttırmak için gerekli olan teknik donanım ve kurallardır¹⁹. İş güvenliğinin yegâne amacı, tehlikeleri ortadan kaldırarak çalışanları korumak ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamaktır²⁰. Bu kapsamda işverene yüklediği sorumluluklar nedeniyle iş sağlığına kıyasla daha teknik bir kavramdır²¹. İş güvenliğinin amacı, çalışanlar açısından tehlikeli olabilecek ortamlarda alınacak bir takım teknik önlemler ile, mevcut olan ya da olması muhtemel riskleri tespit etmek, önlemek veya gidermek ile çalışanların daha güvenli bir ortamda faaliyetlerini sürdürmesini sağlamaktır²².

İş güvenliği kapsamına yalnızca araç gereç kullanımı değil, çalışanı ahlaki yönden koruyacak olan kurallar da girer²³. Zira daha önce iş sağlığı açıklanırken de söylendiği üzere, yalnızca işçinin fiziki sağlığı değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik yönden sağlığı da gözetilmektedir.

İzah edilmeye çalışıldığı üzere, iş sağlığı ve güvenliği kavramsal olarak birbirine yakın olarak gözüktse de iş sağlığı işçi sağlığını korumayı ve gereken koşulları muhafaza

Y: 2012, s.6; **Tınaz**, Pınar/ **Karatuna**, Işıl, İşyerinde Psikolojik Taciz-Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, 1.Baskı, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Ankara 2010, s.18-24.

¹⁷ **Baybora**, Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Çalışanların Zihin Sağlığı, Çimento İşveren Dergisi, C: 35, S: 4, Y: 2021, s.14; Karabacak, s.1886.

¹⁸ **T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü** (Eski adı ile: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı); Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, Ankara, Tarihsiz, s.12.

¹⁹ **Sümer**, s.4; **Kılış**, s.7; **Yamakoğlu**, s.30.

²⁰ **Yılmaz**, Fatih, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009, s.8.

²¹ **Baloğlu**, Cem, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 13, S: 2, Y: 2013, s.100; **Yamakoğlu**, s.30.

²² **Karakaya**, Doğuhan, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir 2020, s.26.

²³ **Toka**, Hakan, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019, s.6.

etmeyi amaçlarken iş güvenliği daha teknik anlamda işçinin güvenliğini sağlamak için gerekli donanım ve kuralları ifade etmektedir. Öyleyse genel anlamda iş sağlığının korunamadığı durumlarda meslek hastalıklarının meydana geldiği; iş güvenliğinin yokluğunda ise iş kazaları olduğunu söylemek mümkündür²⁴. Dolayısıyla her iki kavram da birbirini tamamlayıcı rol görmekte ve biri olmadan diğ erinden söz etmek mümkün gözükmemektedir.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve iş güvenliği, yukarıda da açıklandığı üzere her ne kadar ayrı ayrı kavramlar olsa da esasında bir bütünü ifade etmekte, birbirini tamamlayıcı iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira iş güvenliğinin sağlanamadığı, yeterli tedbirlerin alınmadığı ortamlarda iş sağlığının korunması da mümkün değildir²⁵. Başka bir deyiş le iş sağlığı ve güvenliği kavramı, bir yönü ile iş kazası, meslek hastalığı gibi risklerden korumaya yönelik teknik tedbirleri içerirken; diğ er taraftan ise sağlığın korunması için alınması gereken önlemleri kapsamaktadır²⁶.

İş sağlığı ve güvenliği, işverenin işçiyi koruma borcu altında TBK'da genel olarak düzenlenmiş, ardından 2012 yılında çıkartılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu²⁷ ile daha somut hale getirilmiştir²⁸. Bu kanundaki hükümler emredici olup, içerik itibariyle kamu hukuku boyutunu da ele almıştır²⁹. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde çalışma hayatında yer edinmesi yalnızca işverenin değil aynı zamanda devletin ve sendikaların da sorumluluğu altındadır³⁰. Zira devlet sosyal devlet anlayışı gereği çalışanların sağlıkları ve güvenliklerini temin etmekle yükümlüdür³¹. İşveren ise gerek çalışanların sorumluluğu gerekse kendi maddi menfaati için gereken önemi vermelidir³². Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin tam anlamı ile sağlanabilmesi için tüm kurumların ödevlerini eksiksiz yerine getirmesi ve bu konuda gerekli denetimlerin yapılması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kurumuna gereken önemin verilmemesi, oldukça ağır sonuçlar ile karşılaşılmasına sebebiyet verebilmektedir. Yasal mevzuatlarda yer alan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde meydana gelebilecek iş kazaları ya da meslek hastalıkları nedeniyle işçiler çalışma gücünden tamamen veya kısmen yoksun kalabileceği gibi psikolojik ve ruhsal sorunlar yaşaması da muhtemeldir³³. Ülkemizde

²⁴ Sümer, s.5.

²⁵ Hekimler, s.5.

²⁶ Sümer, s.5.

²⁷ RG, 30.06.2012, S: 28339.

²⁸ Çelik, Nuri/Caniklioglu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s.374.

²⁹ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.375.

³⁰ Süzek, Sarper, İş Hukuku, 16.Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.863.

³¹ Öz, Bülent, İnsan Kaynakları ve İş/Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulama Makaleleri, Ekin Yayınevi, 2.Baskı, Bursa 2019, s.108.

³² Öz, s.108.

³³ Bıyıkçı, Erdal Timuçin, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa 2010, s.4.

Sosyal Güvenlik Kurumunun yayınladığı son istatistik rakamlarına göre sadece 2019 yılında 420.000 üzerinde işçi ya iş kazası geçirmiş ya da meslek hastalığına yakalanmıştır³⁴. Fakat birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kayıt sisteminde eksiklik olduğundan, gerçek verilerin yayınlanandan çok daha fazla olduğu kabul edilmelidir³⁵. Sayının büyüklüğü, sistemde yaşanan aksaklığın sonuçlarını gözler önüne sermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği, dar ve geniş anlamda olmak üzere ikili bir ayrım ile açıklanabilir:

a. Dar Anlamda

İşçinin çalışma ortamında, işini ifa etmesinden kaynaklanan tüm risklere karşı, işçinin maddi ve manevi bütünlüğünün korunması amacıyla alınması gereken tedbirler ve uyulması gereken kurallar dar anlamda iş sağlığı ve güvenliğini ifade eder³⁶.

İş sağlığı ve güvenliğinin dar anlamdaki kapsamının içine eğitim olanaklarının, sağlığın, psikolojinin, ruh sağlığının ve ahlakın korunması için gereken yasak ve sınırlamalar da dâhildir³⁷. İşçinin sadakat borcu karşısında işverenin gözetme borcu yer almaktadır³⁸.

b. Geniş Anlamda

Burada amaçlanan ise iş sağlığı ve güvenliğinin çalışma alanı dışında da sürdürülmesi ve tehlikelerden korunmasıdır. Dolayısıyla yalnızca işçi ve işyeri ile sınırlı kalmayarak, işletme faaliyetinden etkilenen ve işçi ile temasa geçen herkesin sağlığını ve güvenliğini gözeterek, riskleri ve olumsuz durumları ortadan kaldırmayı hedefler³⁹. Böylece asıl odak noktası olan işçinin sağlığı ve güvenliği tam bir koruma altına alınmış olmaktadır. Zira yalnızca işyerindeki koruma yeterli olmayacaktır.

4. İş Kazası Kavramı

a. Tanımı

Dünya Sağlık Örgütü iş kazasını “Önceden planlanmamış, çoğunlukla yaralanmalara, teknik ekipmandaki hasara veya üretimin durmasına sebep olan olay” olarak tanımlarken; ILO ise “belirli bir zarara veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış olay” şeklinde tanımlamaktadır⁴⁰.

6331 sayılı İSGK m.3/1, g bendinde yer alan tanıma göre ise iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut

³⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu 2019 yılı istatistiklerine ulaşmak için:

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik> (E.T. 13.12.2020).

³⁵ Kılış, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C: 15, S: 1, Y: 2013, s.20.

³⁶ Karakaya, s. 28; Sümer, s.6; Kılış, s.5.

³⁷ Toka, s.7, Sümer, s.6.

³⁸ Karakaya, s.28.

³⁹ Sümer, s.6.

⁴⁰ Baybora, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.13.

bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay,” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için kazanın işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelmesi gerekmekte ve kazanın çalışanın ölümü ya da vücut bütünlüğüne zarar vererek sonuçlanması gerekmektedir.

Doktrinde iş kazası çalışanın, işverenin gözetimi altında iken iş veya işin gereği nedeniyle aniden oluşan ve dıştan gelen bir nedenle bedenen veya ruhen zarara uğradığı olay olarak tanımlanmaktadır⁴¹.

5510 sayılı SSGSSK⁴² 13.maddesindeki iş kazası tanımına göre;

“İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren 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. 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 geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

Görüldüğü üzere 6331 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanunun tanımlamaları arasında paralellik bulunsa da daha eski tarihli olan 5510 sayılı Kanunun daha kapsayıcı ve net bir biçimde hükme bağlanmıştır. Doktrinde de çoğunluklu olarak, 6331 sayılı Kanunun iş kazası kapsamını daralttığı, özellikle m.13/1, c ve d bentlerinin yeni kanuna alınmamasının kanun yapma prensiplerine aykırı olduğu nedenleriyle eleştirilere maruz kalmıştır⁴³. Gerçekten de yürürlükte olan iki kanun arasındaki çelişki açıkça görülmekte ve eleştirileri haklı çıkartmaktadır. İki kanun maddesi arasındaki fark gözetildiğinde, bir iş kazasının sosyal güvenlik hukuku bakımından sonuçları ile iş hukuku bakımından sonuçlarının farklı olacağını söylemek mümkündür⁴⁴.

b. Unsurları

aa. Çalışanın 5510 sayılı Kanuna Göre Sigortalı Olması

5510 sayılı Kanunun 13.maddesinde, iş kazasının tanımı yapılırken söze “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada” olarak başlanmıştır. Dolayısıyla iş kazasından

⁴¹ **Güzel**, Ali/ **Okur**, Ali Rıza/ **Caniklioglu**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 18.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s.362; **Sümer**, s.85; **Kılış**, s.11; **Bingöl**, Serkan, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalılarında İşverenin Sorumluluğu, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2020, s.8; **Kandemir**, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, 1. Baskı, Legal Kitap, İstanbul 2011, s.219; **Demircioğlu**, Murat/**Korkmaz**, Doğan/**Kaplan**, Hasan Ali, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s.249.

⁴² RG, 16.06.2006, S: 26200.

⁴³ **Bingöl**, s.7.

⁴⁴ **Tuncay/Ekmekçi**, s.402.

bahsedebilmek için öncelikle kazaya karışan kişinin sigortalı olması gerekmektedir⁴⁵. Sigortalı olma kavramı, yine 5510 sayılı Kanunun 3.maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre sigortalı; “Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi” olarak tanımlanmıştır.

Kimlerin sigortalı sayılacağı ise yine aynı kanunun 4.maddesinde sayılmıştır. Buna göre kanunun 4/1, a bendine göre hizmet akdi ile bağlı çalışan sigortalılar ve 4/1, b bendine göre kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar sigortalı kapsamındadır. m.4/1, c bendine göre kamu görevlisi olanlar ise 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine bağlı olduklarından, 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası sigorta kolu kapsamında değildir⁴⁶. İlgili maddenin ikinci fıkrasında sigortalı olacak bazı meslek grubu ve çalışanlar sayılmıştır. Bağımsız çalışanlar 5510 sayılı Kanuna göre çalışan sayıldığından, işveren otoritesi altında olmayan bağımsız çalışanın yürüttüğü iş nedeniyle uğradığı kaza, iş kazası kapsamındadır⁴⁷.

5510 sayılı Kanuna göre, çalışan işe girdiği anda sigortalı sayılacağından ve kanunda belli bir süre sigortalı olma ya da prim ödeme şartı aranmadığından, işveren tarafından sigorta bildirimi yapılmamış olsa dahi uğradıkları kaza, iş kazası olarak değerlendirilecektir⁴⁸.

bb. Kazaya Uğrama

Kanuna göre iş kazasının ikinci unsuru, sigortalının bir iş kazasına uğramış olmasıdır. Hukuki anlamda kaza aniden, dıştan gelen bir olay sonucu gelişen ve ölüm yahut vücut yaralanmaları gibi istenmeyen sonuçlara sebep olan olaylardır⁴⁹. Bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için ise, 5510 sayılı Kanun m.13'te sayılan hallerden biri nedeniyle oluşmuş olması gerekmektedir. Burada işçinin kusurlu olup olmaması, kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesinde bir önem arz etmemektedir⁵⁰.

Bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesi için kanunda sayılan durumlardan ilki, kazanın m.13/1, a bendine göre “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada” gerçekleşmesidir. Böyle bir durumda iş kazasının diğer unsurları da varsa, başka herhangi bir koşul aranmaksızın iş kazasının meydana geldiği kabul edilecektir⁵¹.

⁴⁵ Tuncay/Ekmekçi, s.405, Sümer, s.86; Kılış, s.14; Baykın, Celaleddin, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2019, s.15.

⁴⁶ Tuncay/Ekmekçi, s.406, Sümer, s.87.

⁴⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.361.

⁴⁸ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.250; Sümer, s.87. Benzer doğrultuda: Yargıtay 10.HD, 02.06.2015, E. 2014/ 19617, K. 2015/10697, (www.kazanci.com, E.T.02.01.2020).

⁴⁹ Tuncay/Ekmekçi, s.407, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.365; Sümer, s.87.

⁵⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.366.

⁵¹ Bingöl, s.18; Sümer, s.88; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.367; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.252. Yargıtay, işyerinde gerçekleşen bir intihar olayının iş kazası olduğuna hükmetmiştir: Yargıtay 10.HD, 05.07.2004, E. 2004/4465, K. 2004/6425. (www.kazanci.com, E.T. 02.01.2021). Kaza işyerinde meydana gelse dahi kesin karine olmadığı, işle ilgisinin ispatlanması gerektiğine dair görüş: Tuncay/Ekmekçi, s.415

Kazanın mesai saatleri içinde meydana gelmesi de zorunlu değildir. Örneğin ara dinlenme esnasında düşmesi, iş bittikten sonra henüz işyerinde iken başkası tarafından yaralanması ya da öldürülmesi, öğle yemeğinde zehirlenmesi ya da işyerindeki havuzda boğulması gibi durumlar da iş kazası olarak kabul edilmektedir⁵².

İş kazası sayılan durumlardan bir diğeri, m.13/1, b bendine göre sigortalının “işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle” uğradığı kazalardır. Örneğin işveren çalışanına işyeri dışında bir görev veriyse ya da işin niteliği gereği işyeri dışındaysa ve bu esnada bir kaza cereyan ederse, iş kazası sayılacaktır⁵³. Bu doğrultuda olarak, işyeri dışındayken işle bağlantısı olmayan bir sebeple oluşan kazalar, iş kazası sayılmayacaktır⁵⁴.

“Sigortalının başka bir yere gönderilmesi durumunda asıl işi yapmaksızın geçen zamanlarda uğranılan kazalar” da m.13/1, c bendine göre iş kazasıdır. Örneğin sigortalının işveren tarafından görevlendirildiği bir yere giderken bindiği aracın kaza yapması, görev için gittiği yerde kaldığı otel merdivenlerinden düşmesi gibi durumlar da iş kazasından sayılmaktadır⁵⁵. Buradaki temel mantık, sigortalının görev için ayrıldığı işyerine tekrar dönene kadarki geçen süreçte sigortalıyı tüm risklere karşı korumaya devam etmektedir.⁵⁶

İlgili bentlere göre sigortalı eğer görevlendirildiği işi yürütürken bir kazaya uğrarsa m.13/1, b’ye göre; yine görevlendirildiği fakat asıl işini yapmadığı boş bir zamanında kazaya uğrarsa, m.13/1, c bendine göre iş kazası olduğu kabul edilecektir. İki hüküm, birbirini tamamlayıcı olarak kabul edilebilir.

İş kazası kapsamında olan bir diğer durum, m.13/1, d bendine göre süt izni esnasında meydana gelen kazalardır. Emziren kadın sigortalının süt izni, 4857 sayılı Kanun m.74’e göre 1 yaşımdan küçük çocuklar için günde toplam 1,5 saattir. Bu sürenin nasıl kullanılacağını ve kaç bölüneceğini işçi kendisi belirler. SGK tarafından yayınlanan 2016/21 sayılı genelgeye göre; “Kadın sigortalının süt izni için ayrılan saatlerde emzirme odasına giderken merdiven düşmesi sonucu meydana gelen kaza, gidiş geliş esnasında geçirilen trafik kazaları iş kazasıdır.”⁵⁷

Kanunda iş kazası sayılan hallerden sonuncusu ise, m.13/1, e bendine göre “sigortalının işveren tarafından sağlanan taşıtla görev yerine gidip gelmesi esnasında meydana gelen” kazalardır. Bu kapsamda, işveren tarafından çalışana tahsis edilen araç ile sigortalının yaptığı kazalar da iş kazası sayılacaktır⁵⁸. Yine araçta çıkan bir kavgada

⁵² Sümer, s.88; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.368.

⁵³ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.254; Sümer, s.89.

⁵⁴ Bu doğrultuda; Yargıtay 10.HD, 21.04.2016, E. 2014/27507, K. 2016/6202 (www.kazanci.com, E.T.03.01.2021).

⁵⁵ Sümer, s.90; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.371.

⁵⁶ Bu husus ile ilgili olarak Yargıtay, sigortalının yolda giderken bir parkta durarak arkadaşlarıyla oturduğu esnada patlayan bir bomba sonucu ölmesini, “yasal zorunluluk” olduğunu söyleyerek iş kazası saymıştır. Yargıtay,10 HD, 13/10/1987, E. 5024 K. 5139 (www.kazanci.com, E.T.03.01.2021).

⁵⁷ www.sgk.gov.tr; Sümer, s.91.

⁵⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.373.

yaralanması, araç kapısına elinin sıkışması da iş kazası hallerindendir⁵⁹. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise, işverence sigortalıya tahsis edilen bir araç olmasıdır. Zira araç işverene ait ise zaten işyeri kapsamında olacak ve maddenin a bendi kapsamında iş kazası sayılacaktır⁶⁰. Buna karşılık işveren tarafından yol parası verilen işçilerin toplu taşıma kullandığı esnada zarar görmeleri, iş kazası olarak kabul edilmemektedir⁶¹.

Yukarıda sayılan hallerden herhangi biri esnasında meydana gelen kazalar, diğer unsurların da varlığı halinde kanun kapsamında iş kazası sayılacak ve sigortalı, sosyal haklardan faydalanabilecektir. Kanunda yer alan bu farklı tanımlamalar, kazanın ortaya çıkışı ile bağlı olarak hak sahiplerinin taleplerinde ve işverenin sorumluluklarında değişikliğe sebep olmaktadır⁶². Dolayısıyla bir iş kazası meydana geldiğinde, öncelikle kazanın maddenin hangi bendi kapsamında iş kazası olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir.

Kanunda sayılan bu haller örnekleme olmayıp, sınırlayıcı niteliktedirler⁶³. Dolayısıyla bir iş kazasının tespiti için bu hallerden birinde meydana gelmiş olması şarttır.

cc. Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğrama

Bir kazanın iş kazası olarak sayılabilmesi için, çalışanın maruz kaldığı kaza neticesinde aniden veya sonradan gelişecek şekilde bedensel veya ruhsal engelli hale gelmiş olması gerekmektedir. Uğranılan zararın sigorta yardımı sağlanmasını gerektirecek derecede ve nitelikte olması gerekmektedir; bu nedenle basit tıbbi müdahale olarak atfedilen sıyrık, basit yara gibi durumlar iş kazası olarak kabul edilmemelidir⁶⁴. Zarar o anda ortaya çıkabileceği gibi, sonradan iç kanama gibi durumlarla da ortaya çıkabilir⁶⁵. Zarar kırık, yanık, kesik, görme ve işitmede kayıp gibi bedensel olarak ortaya çıkabileceği gibi; travma gibi ruhsal olarak zarara uğraması da iş kazası kapsamındadır. Buna karşılık sigortalının vücut bütünlüğü esas alındığından, malvarlığında meydana gelen herhangi bir zarar iş kazası olarak sayılmayacaktır⁶⁶.

dd. Kaza ile Zarar Arasında İlliyet Bağının Bulunması

Meydana gelen olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi için, sigortalının maruz kaldığı bedeni veya ruhi zararın kaza sonucu oluşmuş olması gerekmektedir. Başka bir deyiş ile neden ile sonuç arasında uygun bağın olması gerekmektedir⁶⁷.

Burada aranan illiyet bağı, uygun illiyet bağıdır. Hayatın olağan akışında zararlı sonucu oluşturmaya elverişli yahut zararlı sonucun oluşmasına yardımcı olan nedenlere

⁵⁹ Sümer, s.90.

⁶⁰ Güzel/Okur/Caniklioglu, s.373.

⁶¹ Bingöl, s.25; Güncan, Hilal Nur, Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında İş Kazası, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 3 S: 5, Y: 2017, s.85.

⁶² Kılış, s.15; Sözek, s.414.

⁶³ Kılış, s.15.

⁶⁴ Tuncay/Ekmekçi, s.428, Güzel/Okur/Caniklioglu, s.374

⁶⁵ Tuncay/Ekmekçi, s.428, Sümer, s.92

⁶⁶ Bingöl, s.28

⁶⁷ Tuncay/Ekmekçi, s.411, Güzel/Okur/Caniklioglu, s.375

uygun neden; bu neden ile zarar arasındaki bağa ise uygun illiyet bağı denir⁶⁸. Sigortalı, işverenin emir ve talimatı altında iken bir kazaya maruz kalmışsa, uygun illiyet bağının gerçekleştiği ve bunun bir iş kazası olduğu genellikle söylenebilir⁶⁹. Fakat her kazanın kendi koşulları içerisinde ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir⁷⁰.

Yukarıda sayılan unsurların aynı anda bulunduğu kazalar, iş kazası olarak kabul edilecektir ve bunun sonucunda kanunda öngörülen sosyal haklardan kazaya uğradan sigortalı ya da ölmesi durumunda sigortalının hak sahipleri yararlanabileceklerdir.

5. Meslek Hastalığı Kavramı

a. Tanımı

Meslek hastalığı, 5510 sayılı Kanunun 14.maddesinde; “Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik haller,” olarak tanımlanmıştır.

6331 sayılı Kanunda ise meslek hastalığı m.3/1, I’ de; “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık,” olarak tanımlanmıştır.

Her iki kanun hükmünden yola çıkılarak meslek hastalığı; sigortalının işverenin emir ve talimatı ile yaptığı mesleki faaliyet nedeniyle maruz kaldığı ve önlenabilir nitelikte olan koşullar sebebiyle, etkisi geçici veya kalıcı olan hastalık ve engellilik halleridir⁷¹.

İş kazasının aksine meslek hastalığı, aniden ortaya çıkmaz. Yapılan iş nedeniyle maruz kalınan sonuçların bir birikimi olarak meydana gelir⁷². Kanunda da görüldüğü üzere yalnızca beden bütünlüğü değil, aynı zamanda ruhsal bütünlük de kapsam alanındadır. Dolayısıyla önemli olan husus, vücutta meydana gelen fiziksel ya da ruhsal rahatsızlığın yürütülen iş nedeniyle meydana gelmiş olmasıdır.

⁶⁸ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.258; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.375; Sümer, s.93

⁶⁹ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.258; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.375

⁷⁰ Yargıtay verdiği bir kararda, sıva yaparken iskeleden düşen ve ayağında bir sıyrık meydana gelen sigortalının 8 gün sonra septi-semi şoku sebebiyle böbrek yetmezliğinden ölmesi olayında; ayağında meydana gelen sıyrılma ile böbrek yetmezliği arasında uygun illiyet bağı olup olmadığının tıbben saptanması gerektiğini belirtmiş, uygun illiyet bağı var ise iş kazası olduğunun kabul edilmesi gerektiğini söylemiştir.

Yargıtay HGK, 07.03.1990, E. 10-40 K.147 (www.kazanci.com, E.T.03.01.2021).

Benzer başka bir kararda ise; kaza nedeniyle yatarak tedavi gören hastanın taburcu edildikten sonra memleketine dönerken karıştığı trafik kazasında ölmesini, kaza ile ölüm arasında uygun nedensellik bağı olmaması nedeniyle iş kazası olarak kabul edilmemiştir.

Yargıtay 10.HD, 23.05.1989, E. 3064, K.4630(www.kazanci.com, E.T.03.01.2021).

⁷¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.381; Tuncay/Ekmekçi, s.431; Sümer, s.93;

Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.261; Kılış, s.16; Bingöl, s.40.

⁷² Sümer, s.93.

b. Unsurları

aa. Sigortalı Olma

İş kazasının da ilk unsuru olan sigortalılık, bir kişinin 5510 sayılı Kanun gereğince meslek hastalığı hükümlerinden yararlanmasının da ilk koşuludur. Bu nedenle sigortalı olarak çalışmayan bir kişinin mesleği nedeniyle yakalandığı bir hastalık, bu kanun kapsamında meslek hastalığı sayılamayacaktır⁷³. Daha önce iş kazasının unsurları açıklanırken sigortalı olma koşulu üzerinde durulduğundan, bu bölümde tekrarlanmayacaktır. Orada yapılan açıklamalar, meslek hastalığı için de geçerlidir.

bb. İşin Niteliği yahut Yürütüm Şartlarına Bağlı Ortaya Çıkması

5510 Sayılı Kanun'un 14.maddesine göre meslek hastalığının kabulü için görülen iş ile ortaya çıkan hastalık arasında uygun illiyet bağı olması gerekmektedir⁷⁴. Meslek hastalığının iş kazasından en önemli farkı da buradadır. İş kazasında, kazanın meydana geldiğinde yapılan iş ile bağlantılı olup olmadığına bakılmazken; meslek hastalığında bu husus temel unsurlardandır. Yürütülen iş nedeniyle meydana gelmeyen, başka bir nedenle ortaya çıkan hastalıklar, meslek hastalığı sayılamayacaktır⁷⁵.

Meslek hastalığı yalnızca işin niteliğinden değil, işin yürütüm şartlarından da meydana gelebilir. Örneğin çalışılan ortamda hava kirliliği olması, yeterince havalandırma yapılamaması gibi hususlar işin kendisinden değil, çalışma şartlarından kaynaklanan problemlerdir⁷⁶. İşin niteliği dendiğinde kastedilen ise, bizzat işi yapmaktan kaynaklanan, gürültülü yerlerde çalışmanın sağırılık yapması, benzenli maddelere maruz kalan kişilerde akciğer kanseri görülmesi gibi durumlardır⁷⁷. Bir meslek hastalığı meydana geldiğinde, bunun sebebinin işin kendisi mi yoksa işin yürütülme koşulları mı olduğunu ayırt etmesi zor olduğundan, çoğunlukla iki koşulun bir arada bulunduğu kabul edilmektedir⁷⁸.

Bununla birlikte meslek hastalığı iş kazasının aksine aniden değil, her hastalığın niteliğine göre belli bir süre içerisinde vücuda verdiği tahribat sonucu ortaya çıkmaktadır⁷⁹.

Hangi hastalığın belirtilen bu koşullar altında oluştuğunun tespiti zor olduğundan, "Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği"⁸⁰ yayımlanmıştır. İlgili yönetmeliğin ekinde yer alan liste ile, hangi hastalıkların meslek hastalığı kapsamında olduğu belirtilmiştir. Fakat liste mutlak olmayıp, Sosyal Sigorta

⁷³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.382.

⁷⁴ Tuncay/Ekmekçi, s.433, Güvercin, Ali/MİL, Halil İbrahim, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 9 S: 27/3, Y: 2016, s.85; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.383; Sümer, s.94.

⁷⁵ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.262; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.383; Bingöl, s.40.

⁷⁶ Bingöl, s.41.

⁷⁷ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.383.

⁷⁸ Kocabaş, Fatma/Aydın, Ufuk/Canbey Özgüler Verda/İlhan, Mustafa Necmi/ Demirkaya, Seher/ Ak, Nihan/ Özbaş, Cansu, Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi, Sosyal Güvence Dergisi, S: 14, Y: 2018, s.39.

⁷⁹ Tuncay/Ekmekçi, s.433, Kılış, s.16

⁸⁰ RG, 11.10.2008, 27021.

Yüksek Sağlık Kurulu tarafından yapılacak bir değerlendirme ile listede olmayan bir hastalık da meslek hastalığı sayılabilmektedir⁸¹.

Yönetmeliğe göre meslek hastalıkları 5 grupta toplanmıştır:

A GRUBU	Kimyasal Maddelerle Olan Meslek Hastalıkları
B GRUBU	Mesleki Deri Hastalıkları
C GRUBU	Pnömonyozlar* ve Diğer Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları
D GRUBU	Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar
E GRUBU	Fizik Etkenlerle Olan Meslek Hastalıkları

Tablo 1⁸²

Listede belirtilen yükümlülük süreleri, meslek hastalığının kabul edilebilmesi için işten ayrılma ile hastalık tarihi arasında olabilecek en uzun süredir⁸³. Fakat ilgili Yönetmeliğin 17.maddesine göre, listede belirtilen yükümlülük tarihi geçmiş olsa bile Kurul değerlendirmesi ile hastalığın işyeri bağlantısı kanıtlandığı takdirde meslek hastalığı sayılacağı kabul edilmiştir. Yükümlülük süresi iki günden başlayıp hastalığın niteliğine göre 25 yıla kadar çıkabilmektedir.

ILO ise meslek hastalığı listesi üzerinde kurulduğu günden bu yana devamlı olarak çalışmış, son olarak 2010 yılında yaptığı son güncelleme ile 4 ana başlık altında meslek hastalıklarını sıralamıştır⁸⁴. Yapılan sınıflandırma; kimyasal madde kaynaklı hastalıklar, organ sistemlerinden kaynaklı hastalıklar, mesleki kanserler ve diğer hastalıklar olarak şekildedir.⁸⁵;

cc. Sigortalının Bedensel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması

5510 sayılı Kanuna göre meslek hastalığının kabulü için geçici yahut sürekli, bedensel veya ruhsal bir zararın doğmuş olması gerekmektedir⁸⁶. Madde içeriğinde her ne kadar ölüm haline değinilmemişse de 5510 sayılı Kanunun 20. Maddesinde meslek hastalığı nedeniyle ölenlerin hak sahiplerine gelir bağlanacağı düzenlenmiş olduğundan, meslek hastalığına bağlı ölümlerin de bu kapsamda olduğunun kabulü gerekir⁸⁷. Zarar dendiğinde ise kasıt sadece fiziki zararlar değildir. Aynı zamanda ruh ve sinir sisteminde

⁸¹ Tuncay/Ekmekçi, s.435; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.262.

⁸² “Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği Ek-2” numaralı tablodan alınmıştır.

⁸³ Sümer, s.95; Güvercin/Mil, s.86.

⁸⁴ Kılış, s.18.

⁸⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125137.pdf

⁸⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.382; Tuncay/Ekmekçi, s.439, Sümer, s.95; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.261; Bingöl, s.43; Kılış, s.16; Baykın, s.39.

⁸⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.382.

meydana gelen zararlar da meslek hastalığı kapsamındadır. Örneğin kozmetik sanayide çalışanların maruz kaldığı bazı kimyevi maddeler ruhsal bozukluklara sebebiyet verebilmektedir⁸⁸.

Bazı meslek hastalıklarının verdiği zararlar geçici olup tedavi sonrası tamamen iyileşebilirken, bazıları ise kalıcı etki yaratarak iyileşememektedir. Örneğin kömür madenlerinde çalışan işçilerin soluduğu havadan kaynaklanan bazı solunum hastalıkları kalıcı etki yaratmaktadır⁸⁹. Tamamen önlenabilir nitelikte olan meslek hastalıklarının meydana gelmemesi için en üst düzey önlemler alınmalı ve çalışanlara tam bir korunma sağlanması gerekmektedir⁹⁰.

dd. İlliyet Bağı

Sigortalının uğradı geçici veya kalıcı bedensel veya ruhsal zararın, sigortalının uğradığı meslek hastalığı sonucu meydana gelmiş olması gerekmektedir⁹¹. Bu illiyet bağı, meslek hastalığının kurucu şartlarından bir tanesidir⁹². Bu hususta Yargıtay da illiyet bağının belirlenmesinin bir ön koşul olduğunu vurgulamaktadır⁹³.

İlliyet bağı tespit edilirken, sigortalı başka bir işte çalışsa idi bu hastalığa yine de yakalanıp yakalanmayacağı sorusuna cevap bulunmaya çalışılır⁹⁴.

c. Meslek Hastalığının Saptanması

Daha önceden de bahsedildiği üzere, 5510 sayılı Kanun m.14/son fıkrasında meslek hastalıklarının belirlenmesini Kurum tarafından çıkartılacak bir yönetmeliğe bırakılmıştır. Çıkarılan yönetmelik ile de meslek hastalıklarının bir listesi verilerek bu hastalıkların hangi yöntem ile belirleneceği açıklanmıştır⁹⁵. Yönetmelikte yer almayan hastalıkların tespitinde ise görevli kurum Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruludur⁹⁶.

Çalışanının meslek hastalığına yakalandığını öğrenen işveren, 5510 sayılı Kanun m.14/4'e göre, "öğrendiği tarihten itibaren üç işgünü içinde" bu durumu Kuruma bildirmek zorundadır. Bildirmeyen işverene m.14/4 gereğince sigortalıya ödenmiş geçici işgöremezlik ödenekleri rücu edilir.

6. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Önemi

a. Amacı

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en temel amacı, çalışanın yaşamını ve sağlığını güvence altına alarak yukarıda detaylı olarak açıklanan iş kazaları ve meslek

⁸⁸ Bingöl, s.43.

*Pnömonyoz, akciğerde toz birikmesi ile oluşan bir hastalıktır.

⁸⁹ Kılış, s.17.

⁹⁰ Kılış, s.17.

⁹¹ Sümer, s.95; Bingöl, s.43; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.383.

⁹² Bingöl, s.44; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.383.

⁹³ Yargıtay 10.HD, 20.01.1998, E. 1997/9721, K. 1998/124 (www.kazanci.com, 30.01.2021).

⁹⁴ Bingöl, s.44.

⁹⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.384.

⁹⁶ Sümer, s. 96.

hastalıklarından korumaktır⁹⁷. Daha geniş bir açıdan bakıldığında ise iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin amacı toplum sağlığını ve huzurunu korumaktır. Zira yaşanan bir kaza yahut hastalık, önce çalışanın kendisini ve ailesini, ardından çalıştığı işletmeyi ve akabinde tüm toplumu etkiler⁹⁸. Bu nedenle bu gibi durumlar meydana gelmeden önce önlenmesi amaçlanır.

6331 Sayılı Kanunda ise amaç 1.maddede; “İşyerlerinde iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilebilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek” olarak açıklanmıştır⁹⁹.

İş sağlığı ve güvenliğinin amaçları üç grupta toplanabilir: İşçilerin korunması, üretim güvenliğinin sağlanması ve işyeri güvenliğinin sağlanması¹⁰⁰. İşçilerin korunması, daha önceden de bahsedildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin odak noktası olup, işçilerin sağlıkları ve yaşamlarını korumak için ortaya çıkabilecek tüm riskleri ve tehlikeleri ortadan kaldırmayı amaçlar. Üretim güvenliği, alınan önlemler ile iş kazası ve meslek hastalıklarının azalması ile işgücü kaybının yaşanmaması ve daha verimli çalışan işçilerin ekonomik olarak işyerine katkı sağlaması ile mümkün olacaktır¹⁰¹. İşyeri güvenliği ise yine iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması sonucu, işyerinde bulunan makinelerin, ekipmanların, araç ve gereçlerin güvenli hale gelmesi ile işyerinin tehlikeden uzaklaşmasıdır¹⁰².

b. Önemi

Şüphesiz ki Sanayi Devrimi ile birlikte işçi sınıfı sayısının hızla artması, makineleşme, fabrikalaşma ve bunun beraberinde getirdiği uzun çalışma saatleri, yaşanan kazalar, maruz kalınan kimyevi maddeler, barınma ve beslenmedeki yetersizlikler, çalışanların sağlıklarında olumsuz etkiler yaratmış ve iş kazalarını arttırmıştır¹⁰³. ILO’nun tahmini verilerine göre her sene iki milyondan fazla çalışan iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmektedir¹⁰⁴.

Yaşanan kazalar ve hastalıklar nedeniyle, sosyal ve ekonomik açıdan yaşanan zorluklar ve çalışma hayatındaki olumsuzlukları gidermek adına iş sağlığı ve güvenliği kurallarına giderek daha çok önem verilmeye başlanmış, dünyanın dört bir yanında çeşitli mevzuatlar ile düzenlemeler getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların vücut bütünlükleri ve sağlıklarının korunması, işyerinde verimin artması, işgücü kayıplarının

⁹⁷ **Sümer**, s.7; **Kılış**, s.8; **Balkır**, Z. Gönül, İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 2, S: 1, Y: 2012, s.59.

⁹⁸ **Kılış**, s.8; **Sümer**, s.7.

⁹⁹ Bu konuyla ilgili olarak: Yargıtay 10HD, 21.03.2014, E. 2013/11147, K. 2014/3047 (www.kazanci.com, 01.02.2021 E.T.)

¹⁰⁰ **Baybora**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.10-11; **Sümer**, s.7.

¹⁰¹ **Baybora** İş Sağlığı ve Güvenliği, s.10; **Sümer**, s.7.

¹⁰² **Baybora** İş Sağlığı ve Güvenliği, s.11; **Sümer**, s.8.

¹⁰³ **Kılış** İş Sağlığı ve Güvenliği, s.22.

¹⁰⁴ <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

önlenmesi ve buna bağlı olarak işyeri ekonomisinin korunması açısından büyük bir öneme sahiptir¹⁰⁵.

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Nitelendirilmesi ve Temel Nitelikleri

1. Nitelendirilmesi

İş sağlığı ve güvenliği kuralları, daha önceden de bahsedildiği üzere, dar anlamda çalışanları, geniş anlamda ise toplumu korumak amacıyla kabul edilmiş, emredici hukuk kurallarıdır¹⁰⁶. İş sağlığı ve güvenliği hukuku başlarda işçileri korumak amacıyla konulan özel hukuk önlemleri olarak anılsa da zamanla bu vasfı önemini yitirerek devletin yerine getirmesi gereken kamu hukuku kuralları niteliğine bürünmüştür¹⁰⁷. Emredici hukuk kuralları olması sebebiyle, çalışanların bu haklarından feragat etmeleri de mümkün değildir¹⁰⁸.

Devletin iş sağlığı ve güvenliğini güvence altına alma, koruma, gerekli mevzuatları koyma, denetimleri yapma yükümlülüğü Anayasadan kaynaklanmaktadır¹⁰⁹. Anayasanın 17.maddesi yaşama hakkını koruma altına alırken; 49.maddesi ile devletin rolünü ortaya koymaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine dair konulan kuralların konulması ve bunların denetimi, Devletin sorumluluğu altındadır. Devlet, çalışanların iş sağlığı ve güvenliklerini korumak, işyerlerinde gerekli denetimleri sağlamak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici kuralları koymak, bu kuralların uygulanmasını sağlayacak kurumları oluşturmakla yükümlüdür¹¹⁰. 2006 yılında kabul edilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 3.maddesinde kurumun görevleri arasında haklar ve yükümlülükler konusunda bilgilendirme ve bunların yerine getirilmesini kolaylaştırma da sayılmıştır. İlgili kanunda geçtiği üzere, Sosyal Güvenlik Kurumu Devlete bağlı bir kurumdur ve anılı maddede yüklenen bu görev ile iş sağlığı ve güvenliğinin kamu hukukuna tabi olduğunu vurgulamaktadır.

6331 sayılı Kanunun 24.maddesinde; “Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır,” denmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 91.maddesinde ise benzer doğrultuda hükmü düzenlemiştir. Anılı tüm maddeler, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının devlete yüklenmiş kamusal bir zorunluluk olduğunu ortaya koymaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hukuku emredici olması sebebiyle, kurallara aykırılık halinde kamusal yaptırımlar söz konusu olmaktadır¹¹¹. Dolayısıyla hem Anayasa hem de diğer yasal mevzuatların da açıkça vurguladığı üzere, iş sağlığı ve güvenliği hukuku devlet

¹⁰⁵ Sümer, s.11; Baybora, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.11-12.

¹⁰⁶ Sümer, s.18; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.374; Toka, s.9; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.69; Süzek, s.411.

¹⁰⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.69; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.375.

¹⁰⁸ Sümer, s.18.

¹⁰⁹ Toka, s.10.

¹¹⁰ Sümer, s.18.

¹¹¹ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.346.

tarafından koruma altına alınan, kamu hukukuna tabi emredici hukuk kuralları bütünüdür. Önce Devlet sonrasında ise işveren ve hatta çalışanın bizzat kendisi bu kurallara uymak ve kendi payına düşeni uygulamakla yükümlüdür.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Temel İlkeleri

İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarının kabul ettiği temel ilkeler, ILO'nun bir çalışma ortamında olması gerektiğini belirttiği standartlar çerçevesinde, yapılan sözleşmeler ve yayımlanan tavsiye kararları ile derlenebilmektedir¹¹². Hepsinde ortak nokta, işçinin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını sağlamaktır. Temel ilkelerin şu şekilde listelenmesi mümkündür¹¹³:

- Çalışma ortamının sağlıklı bir ortam olması, iş sağlığı ve güvenliğinin temin edilmesi herkes için bir haktır.
- İş sağlığı ve güvenliği politikalarının amacı önleme ve koruma olmalı, bu politikalar işyerinde ve tüm ülkede uygulanmalıdır.
- İş sağlığı hizmetleri oluşturulmalı, işyerlerinde sağlık birimleri kurulmalıdır.
- İş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle çalışanlara tazminat ödenmeli, rehabilite ve tedavi hizmeti sağlanmalıdır.
- İşverenler ve çalışanlar bilgilendirilmeli, gerekli eğitimler verilmelidir.
- Tüm taraflar, üzerine düşen yükümlülükleri ve görevlerini bilmeli ve yerine getirmelidir.

II. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Uluslararası Mevzuat

A. Birleşmiş Milletler

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, BM Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde üye 48 devlet tarafından olumlu oy kullanılması ile kabul edilmiştir. Bildiriye karşı oy veren ülke çıkmazken, 8 ülke çekimser oy kullanmıştır¹¹⁴. Ülkemizde ise 6 Nisan 1949 tarihli Bakanlar Kurulu toplantısı ile onaylanmış ve 27 Mayıs 1949 yılında Resmî Gazetede yayımlanmıştır¹¹⁵.

Bildirge, oylama usulü ile kabul edilmiş olup, hukuki anlamda bir “tavsiye” niteliğindedir. Dolayısıyla bağlayıcı nitelikte değildir¹¹⁶. Fakat yaklaşık 360 dile çevrilmiş olması, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi gibi önemli sözleşmelerde bildirgeye atıfta bulunulması, uluslararası düzeyde ilgi gördüğünün ve manevi olarak büyük bir etki bıraktığının kanıtı niteliğindedir¹¹⁷.

¹¹² Kılış, s.20.

¹¹³ Kılış, s.20,21.

¹¹⁴ Aybay, Rona, Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 1.Baskı, Ankara 2006, s.1.

¹¹⁵ RG, 27.05.1949, 7217.

¹¹⁶ Aybay, s.1

¹¹⁷ Süzek, s.98; Aybay, s.2.

Bildirgede doğrudan iş sağlığı ve güvenliği üzerine hükümler bulunmasa da özellikle 22, 23, 24 ve 25.maddeleri ile bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliğinin en temel insan haklarından birisi olarak kabul edildiği görülecektir¹¹⁸:

Birleşmiş Milletler, her ne kadar çalışma hayatındaki düzenlemeleri ILO'nun yükümlülüğüne bırakmış olsa da iş sağlığı ve güvenliğini temel insan haklarından biri olarak görmekte ve buna ilişkin hükümlere bildirge içerisinde yer vermektedir¹¹⁹.

2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler tarafından İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin ardından ikiz sözleşmeler olarak adlandırılan “Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi” ile “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi” hazırlanmış, 1976 yılında yürürlüğe giren sözleşme Türkiye tarafından da 2000 tarihinde imzalanmıştır¹²⁰.

Sözleşmenin 7.maddesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeye yer verilerek imzalayan tüm devletlerde güvence altına alınmıştır. Maddede özellikle sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına vurgu yapılmıştır.

B. Avrupa Birliği Kurucu Sözleşmesi ve Yönergeler

Avrupa Birliği Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği oldukça ön plana çıkan alanlardan bir tanesi olmuştur. Zira üye ülkeler arasında uygulanan serbest dolaşım politikası, bu ülkelerde asgari standartların oluşturulmasını zorunlu kılmış¹²¹; ortak pazarın işleyişinin kolaylaştırılması istenmiştir¹²². İç hukukumuz açısından, AB ile uyum süreci kapsamında mevzuatın da uyumlu hale getirilmesi çalışmaları sebebiyle, AB düzenlemeleri önemli yere sahiptir¹²³. Gelişim sürecinin daha iyi anlaşılması için Avrupa Birliğinde iş hukukunun tarihçesine kısaca değinmekte fayda vardır.

Avrupa'da ilk olarak Fransa, İtalya, Almanya, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda'dan oluşan altı ülke, 1951'de Paris Antlaşma ile Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nu (AKÇT) kurmuşlardır¹²⁴. Bu dönemde yapılan tüm çalışmalar, kömür madenlerindeki kazaların ve meslek hastalılarının önüne geçilmesinin amaçlanması ile sınırlı kalmış, öncelik ekonomi olmuştur. Akabinde yine aynı altı ülke, kömür ve çelik sanayi yanı sıra, ekonomide de birlik olması amacıyla 1957'de Roma Andlaşmasını imzalayarak Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu (AET) kurmuş, ekonomik konulara verilen öncelik nedeniyle iş hukukunun sosyal politikalarına bu andlaşmada da yüzeysel

¹¹⁸ Tuncay/Ekmekçi, s.64; Sümer, s.21.

¹¹⁹ Karakaya, s.36.

¹²⁰ RG, 11.08.2003, 25196.

Metnin tamamı için:

<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EkonomikSosyalKulturelHaklarSozlesmesi.pdf>

¹²¹ Sümer, s.22; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.41.

¹²² Yılmaz, s.61.

¹²³ Yamakoğlu, s.77.

¹²⁴ Detaylı bilgi için bkz. www.avrupa.info.tr

değiniştir¹²⁵. Bu aşamadan sonra ise 1986 yılında imzalanan Avrupa Tek Senedi Andlaşması ile çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin sağlanması gibi konulara yoğunluk verilmiştir¹²⁶.

Tek Senedin imzalanmasından sonra 1989 yılında Avrupa Topluluğu Temel Sosyal Haklar Şartı kabul edilmiş, iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli düzenlemeler getirilmiş, sosyal ve ekonomik haklar daha geniş bir çerçeve ile koruma altına alınmıştır¹²⁷. Böylece çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakları Avrupa Topluluğunda en temel haliyle güvence altına alınmıştır.

1992 yılına geldiğimizde, imzalanan Maastricht Antlaşması ile topluluk Avrupa Birliği olarak yeni adını almış, tüm üyelerin Sosyal Şart'ta yer alan yükümlülüklerini yerine getireceğine dair Sosyal Politika Protokolü imzalanmıştır¹²⁸. Protokol, "eksiksiz bir sosyal koruma" öngörmektedir¹²⁹.

1997 yılına geldiğimizde Amsterdam Antlaşması imzalanarak kadın-erkek eşitliği, toplu görüşme yapma gibi eklemelerle sözleşmenin sosyal politika yönü genişletilmiş; 2007 tarihinde imzalanan Lizbon Antlaşması ile ise Avrupa Birliği Antlaşmasının son hali verilmiştir. Yenilenen metinde temel sosyal hakların tüm üye devletler tarafından kabul edildiği vurgulanmış, iş sağlığı ve güvenliğine dair yeni tedbirler ile kazaların önüne geçilerek verimin artırılması planlanmıştır¹³⁰.

Avrupa Birliği Andlaşması gereğince, birliğin organları tarafından oluşturulan tüzük, yönerge ve Avrupa Adalet Divanı kararları, tüm üye ülkeler için bağlayıcıdır¹³¹. Çıkarılan yönergeler iş hukukunda önemli bir yer tutmakta olup; İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönerge en önemlilerinden bir tanesidir. 89/391/EEC sayılı yönerge, çerçeve niteliğinde olup iş sağlığı ve güvenliği ile hijyen koşullarının ekonomik nedenlerin arkasına sığınarak ihmal edilmesini önlemeyi amaçlamıştır¹³². Yönerge hem kamu hem de özel sektöre uygulanmaktadır. Mesleki riskler ve kazaların önlenmesi, işçilerin ve işverenlerin temel olarak bilgilendirilmesi hususlarında temel ilkeleri içermektedir¹³³.

Bu yönergeden sonra iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 29 yönerge daha yürürlüğe konmuştur¹³⁴. Bu yönergelerde genel olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkeler,

¹²⁵ Sözek, s.99; Yılmaz, s.62.

¹²⁶ Yılmaz, s.62.

Metnin tamamı için: <https://www.ikv.org.tr/images/files/A4-tr.pdf>

¹²⁷ Tuncay/Ekmekçi, s.66; Yılmaz, s.63; Sümer, s.23.

¹²⁸ Yılmaz, s.63.

¹²⁹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s.41.

¹³⁰ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 42; Yılmaz, s.63; Detaylı bilgi için bkz. T.C. Dış İşleri Bakanlığı resmi sitesi: <http://www.mfa.gov.tr/default.tr.mfa>

¹³¹ Sözek, s.99.

¹³² Yılmaz, s.74; Sümer, s.22.

¹³³ Yılmaz, s.75.

¹³⁴ Sümer, s.22.

riskli çalışma kolları, riskten korunmayı, risk altındaki çalışanları korumayı ve bunlar için gerekli asgari donanımların neler olduğu düzenlenmiştir¹³⁵.

C. Avrupa Konseyi Sözleşmeleri

Avrupa Konseyi 05.05.1949'da kurulmuş olup uluslararası iş hukuku mevzuatına önemli katkıları olmuştur¹³⁶. Türkiye de Avrupa Konseyine 08.08.1948 tarihinde üye olmuştur¹³⁷. Bu doğrultuda imzalanan sözleşmelerin başında, kısaca Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi olarak anılan “İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme” gelir. Sözleşme 1950 yılında Roma’da imzalanmıştır ve tüm üye devletlerde yaşayan kişilerin özgürlükleri ve temel hakları güvence altına almaktadır¹³⁸. Türkiye tarafından 6336 sayılı Kanun ile 10 Mart 1954’te onaylanmış ve Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir¹³⁹.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde her ne kadar açıkça sosyal güvenlik haklarına ilişkin düzenleme olmasa da sözleşme kapsamında kurulan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, AİHS m.14 ayrımcılık yasağı ve AİHS m.6 adil yargılanma hakkı doğrultusunda incelemelerini yapmaktadır¹⁴⁰.

Avrupa Konseyi tarafından 18 Ekim 1961’de kabul edilen ve iş hukukuna en çok katkı sağlayan Avrupa Sosyal Şartı ise, genel olarak ILO sözleşmelerinden esinlenmiştir¹⁴¹. Türkiye tarafından 07 Ağustos 1989 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmıştır¹⁴². Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini destekleyen; çalışma hakkı, örgütlenme ve grev, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik gibi alanlarda önemli hükümlere yer veren bir Avrupa Konseyi sözleşmesidir.¹⁴³ Sözleşme, 1996 yılında “Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı” olarak yeniden düzenlenmiştir¹⁴⁴.

¹³⁵ Kılış, s.40

¹³⁶ Süzek, s.98.

¹³⁷ Günay, Arkin, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018, s.136.

¹³⁸ Yücel, Ensari, Uluslararası ve Avrupa Konseyi Belgelerinde, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Denetimi, Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2015, s.89.

¹³⁹ RG, 19.03.1954, 8662.

Metnin tamamı için: https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf

¹⁴⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 37.

¹⁴¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 38; Süzek, s.98.

¹⁴² RG, 14.10.1989, 20312.

Metnin tamamı için: <http://www.tohav.org/Content/UserFiles/ListItem/Docs/katalog4991avrupa-konseyi.pdf>

¹⁴³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.38; Tuncay/Ekmekçi, s.71; Sümer, s.23.

¹⁴⁴ Tam metin için:

<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf>

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın “Adil Çalışma Koşulları Hakkı” başlıklı 2.maddesiyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tüm üye devletler tarafından güvence altına alınmıştır¹⁴⁵.

D. ILO ve Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü, sanayi devrimi ile değişen çalışma ortamının ve buradaki şartların iyileştirilmesini hedefleyen, uluslararası boyutta bir kuruluştur¹⁴⁶. Birinci Dünya Savaşının yol açtığı zararlar ve kitleler halindeki insan kaybı, devletlerde yeni dünya düzeninin oluşacağına dair fikir birliğine varılmasına yol açmış ve böylece sosyal haklara ve sosyal politikalara bakış açısında değişiklik yaratmış; devletin, işçinin ve işverenin bir arada yaşamayı öğrenme, iş birliğine gitme eğilimini ortaya çıkartmıştır¹⁴⁷.

Bu gelişmeler neticesinde 1919 yılında imzalanan Versailles Barış Anlaşması'na “Emek” başlıklı 8.Bölüm eklenmiş ve Milletler Cemiyeti'ne bağlı bir uzmanlık örgütü olarak “Uluslararası Çalışma Örgütü” kurulmuştur¹⁴⁸. Böylece bu anlaşma ile Milletler Cemiyeti'ne üye olan her ülkenin aynı zamanda Uluslararası Çalışma Örgütü'ne de üye olması kabul edilmiştir¹⁴⁹. Türkiye de 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olması sebebiyle ILO'ya da üye olmuştur¹⁵⁰.

Uluslararası Çalışma Örgütünün temel amaçları sosyal adaletin ve barışın sağlanması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve uluslararası anlamda iş birliğinin sağlanmasıdır¹⁵¹. Uluslararası Çalışma Örgütü kurulduğu günden bugüne kadar birçok sözleşme ve karar hazırlamış, üye devletler için asgari standartları belirlemiştir. Böylece aynı rekabet ortamı yaratılarak ortak kuralların belirlenmesi amaçlanmıştır¹⁵². Hazırlanan bu sözleşmelerin büyük bir kısmı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olup, bunların arasından özellikle “155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme”, “161 sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşme” ve “187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi”, iş sağlığı ve güvenliği kuralları açısından önemli bir yere sahiptirler¹⁵³. Nitekim 6331 sayılı Kanunun gerekçesinde de ilgili sözleşmelere atıfta bulunulmuştur¹⁵⁴.

155 sayılı sözleşme genel hatlarıyla çalışma koşullarının düzenlenmesini, devamlı gözlemlenmesini, her işyerinde etkin bir denetim mekanizmasının kurulmasını, iş kazası

¹⁴⁵ Sümer, s.24.

¹⁴⁶ Alper, Yusuf/ Kaya, Pir Ali, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları, 1. Baskı, Ezgi Kitapevi, Bursa 1995, s.1.

¹⁴⁷ Alper/Kaya, s.15; Yamakoğlu, s.77.

¹⁴⁸ Kılış, s.35; Sümer, s.18.

¹⁴⁹ Alper/Kaya, s.20.

¹⁵⁰ Sümer, s.19.

¹⁵¹ Alper/Kaya, s.32,33.

¹⁵² Kılış, s.35.

¹⁵³ Kılış, s.37; Sümer, s.20.

¹⁵⁴ Sümer, s.20.

ve meslek hastalıklarının bildirilmesini öngörmüş; kişisel koruyucuların, işçi eğitimlerinin gerekliliğine vurgu yapmıştır¹⁵⁵.

161 sayılı Sözleşmede iş sağlığı hizmetleri kapsamında risk değerlendirmesi, hijyen kuralları, eğitim, ilkyardım gibi faaliyetler gösterilmiş; bu hizmetlerin denetimi ve yönlendirilmesi için ulusal yasaların gerekliliği vurgulanmıştır¹⁵⁶.

187 sayılı sözleşmede ise iş kazası ve meslek hastalıklarının ve buna bağlı olarak gelişen ölüm ve yaralanmaların küresel sorunlar olduğu, iş sağlığı ve güvenliğinin ulusal boyutta benimsenmenin gerektiği, denetim mekanizmalarının kurulmasının önemi ve sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının amaçlanması üzerinde durulmuştur¹⁵⁷.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı bu sözleşmelere üye devletler tarafından uyulup uyulmadığının denetimi, düzenli denetimler ile ya da şikâyet üzerine olmaktadır. Düzenli denetimler, üye devletlerin gönderdiği raporlar üzerine her yıl yapılan denetimlerdir¹⁵⁸. Şikâyet usulünde ise, bir üye devlette meydana gelen sözleşmeye aykırılığının, o sözleşmeyi imzalamış başka bir üye devlet tarafından bildirilmesi söz konusudur¹⁵⁹.

Sözleşmelerin ülkeler tarafından imzalanması kendi tercihlerine bırakılmıştır ancak sözleşmeyi onaylayan ülke artık iç hukukunu o sözleşmeye göre düzenlemek ve sözleşme hükümlerine uyma sorumluluğu altına girmiş olur. Sözleşme hükümlerine uyulmaması halinde üye devlet; uyarılma, şikâyet edilme ve uluslararası kamuoyuna açık komite toplantısında açıklamaya yapmaya çağırılma ile karşı karşıya kalır¹⁶⁰.

III. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Ulusal Mevzuat

A. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Osmanlı Devleti zamanında ve özellikle Tanzimat'tan önceki zamanlarda, her ne kadar Batıda Sanayi Devrimi yaşanmışsa da bu gelişmeler takip edilememiş ve bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği de bu dönemde henüz gelişim sürecine başlamamıştır¹⁶¹. Osmanlıda bu dönemde çalışma ilişkileri, loncalar tarafından belirlenen kurallardan oluşmuş, sanayi henüz gelmediği için iş kazaları ve meslek hastalıkları fazla yaygınlaşmamış, bu sebeple de iş sağlığı ve güvenliği kuralları geri planda kalmıştır¹⁶².

¹⁵⁵ Demircioğlu, s.6; Kılış, s.37; Metnin tamamı için:

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm

¹⁵⁶ Kılış, s.38; Metnin tamamı için:

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm

¹⁵⁷ Sümer, s.20; Kılış, s.38; Metnin tamamı için:

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm

¹⁵⁸ Alper/Kaya, s.122; Süzek, s.96.

¹⁵⁹ Alper/Kaya, s.132,133.

¹⁶⁰ Süzek, s. 97; Alper/Kaya, s.133.

¹⁶¹ Sümer, s.13; Güzel/Okur/Caniklioglu, s.23.

¹⁶² Süzek, s.9; Sümer, s.14.

Tanzimat'la birlikte ise sanayi hareketleri başlamış ve kanuni düzenleme yapma gereksinimi duyulmuştur¹⁶³. Yapılan ilk düzenleme, 1865 yılında kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, akciğer kanseri gibi meslek hastalıklarına yakalanmalarının önlenmesi gibi hususları içeren Dilaver Paşa Nizamnamesidir¹⁶⁴. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlenen ilk yazılı nizamname olması yönüyle önem taşımaktadır. 1869 yılında imzalanan Maadin Nizamnamesi ise, yine madencilik sektörü için düzenlenmiş olup bir öncekinde yer almayan eksiklikleri tamamlamış, işyerinde doktor bulundurma yükümlülüğü getirmiş, iş kazasına uğrayan işçilere tazminat ödenmesini öngörmüştür¹⁶⁵.

Bu dönemde önem arz eden bir diğer yasal düzenleme ise Mecelle olmuştur. 1876 yılında tamamlanan ve ilk Medeni Kanun olma özelliğine sahip Mecelle 'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak, işverenin kusuru olması halinde zararını tazmin etmesi, kaza ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması, ücretlerin aynı olarak ödenmeyeceği, iş için hazır olan işçinin çalıştırılmaması halinde de ücrete hak kazanacağı gibi hususlar düzenlenmiştir¹⁶⁶.

Cumhuriyet öncesi dönemde 1921'de TBMM hükümeti tarafından çıkartılan "Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun" hükümlerine göre ise; çalışma süresi sekiz saate indirilmiş, aşan sürelerde iki kat maaş ödemesi öngörülmüş, madenlerde on sekiz yaş altı çocukların çalıştırılması yasaklanmış, iş kazasında ücretsiz tedavi kabul edilmiş, ölümlerde ise işverenin tazminat ödemesi kararlaştırılmıştır¹⁶⁷.

B. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Sanayileşme hareketleri ülkemizde yoğunluklu olarak Cumhuriyet sonrası dönemde başladığından, işçi sayısının giderek artmış, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal mevzuatlar da hız kazanmıştır¹⁶⁸. 1923 yılındaki İzmir İktisat Kongresi ile işçilerin korunacağına dair kararlar alınmış, sonrasında ise bu doğrultuda kanun, tüzük ve yönetmelikler hazırlanmıştır¹⁶⁹.

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunun Anayasal Dayanağı

Cumhuriyet tarihinin ilk anayasası olan 1924 Anayasasında, doğrudan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir hüküm yer almayıp, 70 ve 79. maddelerinde çalışma hakkına değinilerek bunun sınırlarının kanun ile çizileceği düzenlenmiştir¹⁷⁰.

¹⁶³ Tuncay/Ekmekçi, s.94; Sümer, s.14; Kılış, s.48; Süzek, s.9; Toka, s.16.

¹⁶⁴ Tuncay/Ekmekçi, s.94; Sümer, s.14; Karakaya, s.53; Yamakoğlu, s.36.

¹⁶⁵ Kılış, s.49; Sümer, s.14; Yamakoğlu, s.36.

¹⁶⁶ Karakaya, s.53; Sümer, s.15.

¹⁶⁷ Tuncay/Ekmekçi, s.95; Karakaya, s.53; Sümer, s.15; Toka, s.17; Yamakoğlu, s.77.

¹⁶⁸ Süzek, s.10; Sümer, s.15; Kılış, s.49; Toka, s.17.

¹⁶⁹ Sümer, s.15.

¹⁷⁰ 1924 Anayasası tam metin için: <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1924-anayasasi/>

1961 Anayasası ise “sosyal devlet” ilkesine ilk kez yer vermiştir. “Sosyal ve İktisadi Haklar” başlıklı üçüncü bölümünün 42.maddesinde çalışma hakkı, 43.maddesinde çalışma şartları, 44.maddesinde ise dinlenme hakkına yer verilmiş, bu hakların kanun ile düzenleneceği söylenmiştir¹⁷¹. Böylece ilk kez çalışma yaşamına ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bu hükümler anayasal güvence altına alınarak çalışanlara iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önlem alınmasını, zararlar meydana geldiğinde bunun karşılanmasını talep etme hakkı verilmiş, iş sağlığı ve güvenliği güç ve değer kazanmıştır¹⁷².

1982 Anayasasına geldiğimizde ise yine doğrudan iş sağlığı ve güvenliği başlıklı bir düzenleme olmasa da bu hakkı güvence altına alan birçok madde olduğu görülmektedir. İlk olarak, tıpkı 1962 Anayasasında olduğu gibi 2.maddede Türkiye Cumhuriyeti’nin “sosyal bir hukuk devleti” olduğu kabul edilmiştir. Bu anlayış devlete, çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarından koruma yükümlülüğünü vermekte, bunu devletin bir ödevi olarak kabul etmektedir¹⁷³.

Anayasanın 17.maddesi yaşama ve vücut bütünlüğü koruma hakkını, 50.maddesi çalışma şartları ve dinlenme hakkını ve 56.madde ise sağlık hizmetleri ve çevrenin korunmasını düzenlemektedir. İlgili maddeler doğrultusunda devletin, anayasa tarafından güvence altına alınan haklar ile ilgili yasal mevzuatları hazırlaması, bunların denetimini yapması, etkin bir iş sağlığı ve güvenliği ağı oluşturması ve aksi bir durumda gerekli yaptırımları uygulaması gerekmektedir¹⁷⁴.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukuna İlişkin Kanunlar

a. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin cumhuriyet döneminde birçok kanun çıkmıştır. İlk olarak 1924 yılında Hafta Tatili Kanunu yürürlüğe girmiş, haftanın bir günü işçilere dinlenme hakkı olarak tanınmıştır. Daha sonra 1926 tarihinde Borçlar Kanunu çıkartılmış, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler alınmıştır. Bunu 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediye Yasası izlemiş, 1936 yılına geldiğimizde ise ilk iş kanunu olarak 3008 sayılı Kanun çıkartılmıştır. Bu kanunda iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine ayrıntılı olarak değinilmiş, birçok kural ve tedbire yer verilmiş ve bu kanunun devamı niteliğinde birçok tüzük yayınlanmıştır¹⁷⁵.

3008 sayılı İş Kanunu ardından 931 sayılı İş Kanunu çıkartılmış fakat Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmesi nedeniyle¹⁷⁶ 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu çıkartılmıştır. Son olarak ise ILO normları ve AB yönergelerine göre yeniden düzenlenmiş hali ile 4857 sayılı İş Kanunu çıkartılmıştır¹⁷⁷.

¹⁷¹ 1961 Anayasası tam metin için: <https://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>

¹⁷² Tuncay/Ekmekçi, s.97; Sözek, s.11.

¹⁷³ Kılış, s.52; Sümer, s.25; Tuncay/Ekmekçi, s.105.

¹⁷⁴ Tuncay/Ekmekçi, s.109; Toka, s.11.

¹⁷⁵ Tuncay/Ekmekçi, s.96; Sümer, s.16; Karakaya, s.55.

¹⁷⁶ AYM Kararı için: RG, 11.05.1971, 13833

¹⁷⁷ Sümer, s.17.

2012 yılında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiş, yine 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunlar aşağıda detaylı olarak ele alınmıştır.

b. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiş ve 30 Haziran 2012 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir¹⁷⁸. İlgili yasa, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin özel yasa niteliğinde olup bu konudaki hukuki düzenlemelerin başında gelmektedir¹⁷⁹.

1.maddesine göre kanun amacı, tüm işyerlerinde gerekli örgütlenmenin sağlanarak risk değerlendirmeleri ile tüm tedbirlerin saptanması, bunların uygulanması, nasıl denetleneceğinin belirlenmesi ve işverenler arasında iş sağlığı ve güvenliğine dair yeterli koordinasyonun sağlanmasıdır¹⁸⁰. Böylece iş kazası ve meslek hastalıkları karşısında çalışanların korunması, bunların en aza indirgenmesi hedeflenmiştir¹⁸¹.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanırken daha önce bahsi geçen 89/131 sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Yönergesi, 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri hükümleri dikkate alınmıştır¹⁸². Kanun, daha önce dağınık halde olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralları bir araya getirmiş, kamu-özel ayrımı yapmaksızın tüm sektörler için ortak bir yol haritası belirlemiştir¹⁸³. Kanun ile yalnızca işçiler değil, çıraklar, stajyerler, memurlar, sözleşmeli çalışanlar dâhil tüm çalışanlar kapsam alanına alınmış; işyerleri ile ilgili herhangi bir ayrıma gidilmemiştir. 6331 sayılı Kanunun içeriği, ileride detaylı olarak açıklanacaktır.

c. 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu, 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilmiş olup, 10 Haziran 2003 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir¹⁸⁴. Her ne kadar kanunun beşinci bölümü “iş sağlığı ve güvenliği” başlıklı olsa da 6331 sayılı Kanunun 37.maddesi ile bu bölüm mülga olmuştur.

4857 sayılı Kanun, mevzuattaki dağınık iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini bir araya getirmiş, AB yönergeleri ve ILO sözleşmeleri kapsamında güncellenmiş, geçmişe kıyasla daha kapsamlı, koruyucu ve ayrıntılı hükümler içermiştir¹⁸⁵. Fakat yine de bu alanda daha detaylı olacak şekilde özel bir kanun çıkartılması gerektiğinden, 6331 sayılı Kanun yürürlüğe konulmuştur.

¹⁷⁸ RG, 30.06.2012, 28339.

¹⁷⁹ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.3.

¹⁸⁰ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.7.

¹⁸¹ Toka, s.22.

¹⁸² Sümer, s.27; Yamakoğlu, s.47.

¹⁸³ Karakaya, s.40. Bu doğrultuda olarak: Yargıtay 10. HD, 10.05.2016 E. 2016/2436, K.2016/7942 (www.kazanci.com, E.T. 21.02.2021).

¹⁸⁴ RG, 10.06.2003, 25134.

¹⁸⁵ Karakaya, s.54.

d. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 11 Ocak 2011 tarihinde kabul edilmiş, 1 Temmuz 2012 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir¹⁸⁶. İş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından en önemli maddesi, 417.maddesidir. Bu maddeye göre:

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. (2) İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. (3) İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Yukarıda anılı maddenin birinci fıkrasında, işçinin kişilik haklarının korunması ve çalışma ortamında düzenin sağlanarak işçilerin her türlü tacizden korunması; ikinci fıkra ise iş sağlığı ve güvenliği kurallarına titizlikle uyulması yükümlülüğü işverene verilmiştir. Üçüncü fıkrasında ise işçinin ölümü ya da yaralanması sonucunu doğuran maddi ve manevi zararlarda, işverenin tazminat sorumluluğunun doğacağı öngörülmüştür¹⁸⁷.

e. Umumi Hıfzısıhha Kanunu

1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu, 1930 yılında kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiş, oldukça eski tarihli bir kanundur¹⁸⁸. Kanunun birinci maddesindeki düzenleme ile devletin toplum sağlığındaki rolünü ve önemini açıklamıştır.

Kanunun 7.bölümü “İşçiler Hıfzısıhhası” başlığını taşımakta ve 173 ile 179.maddeleri arasını kapsamaktadır. Bu bölümde on iki yaş altı çocukların fabrikalarda, imalathanelerde, maden işlerinde çalıştırılmayacağı, on iki ve on altı yaş arası çocukların günde sekiz saatten fazla ve gece yirmiden sonra çalıştırılmayacağı, gece kadınların doğuma üç ay kala ağır işlerde çalıştırılmayacağı gibi önemli hususlara değinmiştir. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının temel taşlarını ortaya koymuştur¹⁸⁹.

f. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı SSGSSK, 2006 tarihinde kabul edilmiştir¹⁹⁰. Kanunda iş kazası ve meslek hastalığının düzenlenmesi, tanımı, bildirimi ve soruşturulması; iş kazası ve meslek hastalığı halinde hak sahiplerine tanınan yardımlar ve bunların niteliği, bu gibi durumlarda işverenlerin ve diğer üçüncü kişilerin sorumluluğu gibi pek çok konunun düzenlenmesi sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından oldukça önemlidir¹⁹¹.

¹⁸⁶ RG, 04.02.2011, 27836.

¹⁸⁷ Karakaya, s.42.

¹⁸⁸ RG, 06.05.1930, 1489.

¹⁸⁹ Kılış İş Sağlığı ve Güvenliği, s.50.

¹⁹⁰ RG, 16.06.2006, 26200.

¹⁹¹ Sümer, s.29.

3. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tüzükler

Anayasanın tüzükleri değerlendiren 115.maddesine göre; “Bakanlar Kurulu, kanunun uygulanmasını göstermek veya emrettiği işleri belirtmek üzere, kanunlara aykırı olmamak ve Danıştay’ın incelenmesinden geçirilmek şartıyla tüzükler çıkartabilir.” Fakat son yapılan Anayasa değişikliği sonrası bu madde 6771 sayılı Kanun ile mülga edilmiştir¹⁹².

Bunun yanı sıra yapılan değişiklik öncesi çıkartılan tüzükler halen daha yürürlükte olup, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en önemlilerinden bir tanesi de İş Teftişi Tüzüğüdür¹⁹³. Tüzüğün içeriğinde müfettişlerin izleyeceği temel ilkeler, kurallar, görevlerinin kapsamı, işe başlamaları ve çalışma yöntemleri yer almaktadır.

4. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yönetmelikler

Anayasa m.124’e göre; “Cumhurbaşkanı, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler.” Kanunlarda teknik her türlü detaya yer verilmesi mümkün olmayacağından, 6331 sayılı Kanunun birçok maddesinde yönetmelik ile düzenleme yapılacağı hüküm altına alınmıştır¹⁹⁴.

IV. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAMLAR İLE BİRLİKTE KANUNUN UYGULAMA ALANI

A. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarının Kişi Bakımından Uygulama Alanı

1. Çalışan

a. Çalışan Tanımı ve Kavramı

6331 sayılı Kanunun 2.maddesinde ayırım yapılmaksızın tüm çalışanlar kapsam alanına alınmıştır. Yine aynı kanunun 3.maddesinde çalışan; “Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. Buradan yola çıkılarak, 6331 sayılı Kanuna göre çalışan kavramının çok geniş olduğu ve hatta özel kanunlarda düzenlenmeyen fakat TBK kapsamında çalışan olanları da kapsadığı söylenebilir¹⁹⁵. Çalışanın iş akdinin belirli süreli, belirsiz süreli olması, kısmi, tam zamanlı, geçici veya daimî çalışan olması, 6331 sayılı Kanundaki tanıma göre bir önem arz etmemektedir.¹⁹⁶ Yine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre memurlar ile sözleşmeli personeller de 6331 sayılı Kanun kapsamında çalışandır¹⁹⁷.

Görüldüğü üzere 6331 sayılı İSGK’ye göre çalışan kavramı, geniş anlamda kullanılmış olup ayırım yapılmaksızın tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuralları ile

¹⁹² RG, 11.02.2017, 29976.

¹⁹³ Sümer, s.29.

¹⁹⁴ Karakaya, s.44; Sümer, s.30.

¹⁹⁵ Sümer, s.51.

¹⁹⁶ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.26.

¹⁹⁷ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.26.

himaye altına alınmıştır¹⁹⁸. TÜİK verilerine göre, 2020 yılında 27 milyon kayıtlı çalışan bulunmakta, %32 oranında ise kayıt dışı çalışan bulunmaktadır¹⁹⁹. Buna göre Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği kuralları, 35 milyon civarı çalışanı kapsamaktadır.

b. İş Akdi ile Çalışanlar

Çalışan kavramının başında şüphesiz bir iş akdi ile çalışanlar gelmektedir. İş sözleşmesi ile çalışanlar için İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve TBK hükümleri söz konusu olacaktır²⁰⁰. İş Kanunu’na göre iş akdi; işçi ile işveren arasında yapılan, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşan bir sözleşmedir²⁰¹.

4857 sayılı Kanun, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ya da 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamına girmeyen ancak bir iş akdi ile çalışanlar içinse Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır²⁰². Türk Borçlar Kanunu 393.maddesinin birinci fıkrasında; “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir,” tanımlamasını yapmıştır.

6331 sayılı Kanun m.3/1, e bendinde genç çalışan tanımına yer vermiş ve “On beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış çalışan” ifadelerini kullanmıştır. Kanunda genç çalışan tanımına yer verilirken çocuk çalışan tanımına yer verilmemiş olması dikkatleri çekmektedir. Kanun tasarısında bu durum ile ilgili, çocuk çalışan tanımına bilerek yer verilmediği, böylece çocukların çalıştırılmasının önüne engel konulduğu belirtilmiştir²⁰³. Fakat bu husus, kimi durumlarda çocukların çalıştırılmasına izin verildiğinden eleştirilmiş, çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kullanılmış olması ve kanun kapsamına alınmamış olması doğru bulunmamıştır²⁰⁴.

c. Kamu Görevlileri

Kamu görevlileri de 6331 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır. 657 sayılı Kanununda istihdam şekilleri 4.maddesinde sayılmıştır. Buna göre kamu hizmetleri, memurlar, sözleşmeli personeller ve işçiler tarafından görülmektedir. Ancak maddede bahsi geçen işçiler “memurlar ve kamu görevlileri” sınıfında değil, İş Kanunu kapsamında değerlendirilmektedirler²⁰⁵.

¹⁹⁸ Karakaya, s.7; Kılış, s.23.

¹⁹⁹ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2020-33792#:~:text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20say%C4%B1s%C4%B1%202020%20y%C4%B1%C4%B1,ile%20%43%2C9%20oldu.>

²⁰⁰ Sümer, s.51; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.86; Yamakoğlu, s.57.

²⁰¹ Süzek, s.141.

²⁰² Sümer, s.52.

²⁰³ Karakaya, s.8.

²⁰⁴ Aydın, Ufuk, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi. S: 26, Y: 2012 s.14.

²⁰⁵ Yamakoğlu, s.61.

657 sayılı Kanun dışında, örneğin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2802 sayılı Hâkim ve Savcılar Kanununa göre çalışanlar da kamu görevlisidir²⁰⁶. Yine bunlarda da herhangi bir ayırım yapılmaksızın, 6331 sayılı Kanun geçerlidir.

d. Çırak ve Stajyerler

6331 sayılı Kanunun 2.maddesine göre çırak ve stajyerler de kanun kapsamındadır. Zira eğitim amacıyla dahi olsa çırak ve stajyerler de bir işyerinde bulunup aynı riskler ile karşı kaşıya olduklarından, faaliyet alanlarına bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanmaktadır²⁰⁷. Çırak ve stajyerler hakkında detaylı hükümler, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda bulunmaktadır.

Stajyer ise bu amaçlar doğrultusunda işyerindeki uygulamaları izleyerek teorik bilgisini pratik bilgiye çeviren kişilerdir²⁰⁸. Çırak ve stajyerler 6331 sayılı Kanuna tabi oldukları gibi, iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde 5510 sayılı SSGSSK hükümlerinden yararlanırlar²⁰⁹.

e. Ödünç (Geçici) İş İlişkisinde Çalışan

Ödünç iş ilişkisi, 6331 sayılı Kanunda tanımlanmamış olup, bu kanuna istinaden çıkartılan “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” m.4’te “...geçici iş ilişkisi tanımları ise 4857 sayılı İş Kanunu’nda tanımlandığı gibidir,” ifadesine yer verildiğinden, bu Kanunda yer alan hükümler iş sağlığı ve güvenliği hukuku için de geçerli olacaktır²¹⁰.

Ödünç(geçici) iş ilişkisi, bir işverenin bir süreliğine ihtiyaç duymadığı işçisini, işçinin de onayı ile aralarındaki iş akdini sonlandırmadan, başka bir işverene ait işyerinde çalıştırması, işçinin iş görme edimini devralan işverene karşı ifa etmesidir²¹¹. Ödünç iş ilişkisinde üçlü bir ilişki kurulmaktadır. Bu ilişkinin tarafları ise işçi, ödünç veren işveren ve ödünç alan işverendir²¹². Ödünç iş ilişkisinin kurulmasının ardından işçinin iş görme edimini, ödünç alan işverene karşı ifa etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla işverenin de bu borcu talep etme hakkı doğmaktadır. Ödünç iş ilişkisi kurulduğunda, işçi ile geçici işveren arasında bir iş akdi kurulmamış olup, doktrinde aralarındaki ilişkiye “iş ilişkisi benzeri bir hukuki ilişki” denmektedir²¹³.

²⁰⁶ Sümer, s.53.

²⁰⁷ Sümer, s.54; Karakaya, s.9; Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.95.

²⁰⁸ Süzek, s.149; Sümer, s.54.

²⁰⁹ Süzek, s.149; Yamakoğlu, s.60.

²¹⁰ Sümer, s.55.

²¹¹ Ekonomi, Münir, Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, Devrim Ulucan’a Armağan, 1.Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul 2008, s.231; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.232; Sümer, s.55; Karakaya, s.15.

²¹² Ekonomi, s.233; Karakaya, s. 17.

²¹³ Süzek, s.299; Sümer, s.55.

2. İşveren

a. Genel Olarak

6331 sayılı Kanun işvereni m.3/1,   bendinde; “ alışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi veyahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder,” demektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ise işvereni; “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi olarak,” tanımlamıştır. İki tanımlamanın neredeyse aynı olduğu, yalnızca İş Kanunu’nun “işçi” derken, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “ alışan” dediği göze çarpmaktadır. Buradaki farklılık şüphesiz, 6331 sayılı Kanunun yalnız işçileri değil, diğer istihdam şekilleri ile çalışanları da kapsıyor olmasından kaynaklanmaktadır²¹⁴.

6331 sayılı Kanuna göre işveren olmanın ön şartı çalışan istihdam ediyor olmaktır²¹⁵. Kanun, gerçek ve tüzel kişilerin yanı sıra tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları da işveren saymıştır. Dolayısıyla ticaret şirketleri, K T, vakıf, sendika, kooperatif, kamu kuruluşları, adi ortaklıklar, donatma iştiraki gibi hem özel hem de bakanlıklar gibi kamu kurum ve kuruluşları işçi çalıştırmak koşuluyla işveren olabilmektedir²¹⁶.

b. İşveren Vekili

İşveren vekili 4857 sayılı İş Kanunu m.2/4’te tanımlanmıştır. Buna göre; “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” Bu tanımdan yola çıkararak, İş Kanunu’na göre işyerinde görev alan genel müdür, personel müdürü, servis şefi gibi kişiler işveren vekilidirler²¹⁷.

İşveren vekilliği günümüzde, kurumsal ve organize olmuş şirketlerin yönetiminde, işverenin tek başına yetişememesi sebebiyle meydana çıkan bir ihtiyaçtan doęmuřtur²¹⁸. Yine kamu kurum ve kuruluşlarında da işverenlerin yönetim yetkilerini doğrudan kullanmaları mümkün olmamaktadır²¹⁹. Dolayısıyla işveren vekilliği bir ihtiyaç olarak doğmuştur. İşverenler; işletmeyi, işyerini ya da yönetimini alanlarında uzman kişilere bırakmaktadırlar²²⁰.

İş Kanunu m.2/4, işverenin işçilere yapılan her türlü işlemden sorumlu olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla işveren vekilleri temsil yetkilerini kullanarak yaptığı hukuki işlemlerde, işvereni alacaklı veya borçlu kılabilir²²¹. Bununla birlikte, işverenin sorumlulukları da işveren vekiline ait olacaktır. Fakat işveren vekilinin sorumluluğu, yalnızca kendi görev ve yönetim alanı ile sınırlıdır²²². Bu husus İş Kanunun ikinci

²¹⁴ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.27.

²¹⁵ Sümer, s.59.

²¹⁶ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.28; Sümer, s.59; Karakaya, s.11; Yamakoğlu, s.63.

²¹⁷  elik/Caniklioğlu/Canbolat, s.97; Sümer, s.70; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.29.

²¹⁸ Sümer, s.69.

²¹⁹ Göktaş, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi,  alışma ve Toplum Dergisi, S: 1 Y: 2009, s.61 vd.

²²⁰ Sümer, s.70.

²²¹ Sümer, s.70.

²²² Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.29.

maddesinin beşinci fıkrasında; “Bu kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır,” olarak düzenlenmiştir. Fakat burada bahsedilen sorumluluk, hukuki değil cezai bir sorumluluktur²²³.

İşveren vekiline temsil yetkisi, genellikle bir iş sözleşmesi ile verilmektedir²²⁴. Bu durum ise kanunda göz ardı edilmeyerek, m.2/5’te, “işveren vekilliği sıfatının işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacağı” hükme bağlamıştır.

İşveren vekilliği ile ilgili olarak 6331 sayılı Kanun m.3/2’de, “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır,” hükmü düzenlenmiştir.

İlgili kanun maddesine göre işveren vekili olabilmenin ilk şartı, işveren adına hareket etmedir. Daha önceden de bahsedildiği üzere işveren vekilleri yetkilerini iş sözleşmelerinden almaktadırlar. Bu noktada işveren vekillerini diğer işçilerden ayıran özellik işvereni temsil etmeleridir ve temsil yetkisinin aşıldığı durumlarda yetkisiz temsil hükümleri devreye girmektedir²²⁵.

İşveren vekili olmanın ikinci şartı, iş, işyeri veya işletmenin yönetiminde görev almalarıdır. Bu görev işyerinin veya işletmenin tamamı ile ilgili olabileceği gibi, belli bir bölümün yönetimi de olabilmektedir.

6331 sayılı Kanun, yukarıda anılı kanun maddesi uyarınca işveren vekillerini de işveren gibi sorumlu saydığından, Kanunun işverene yüklediği tüm yükümlülüklerden de işveren gibi sorumludurlar²²⁶. Daha önceden de bahsedildiği üzere bu sorumluluk hukuki değil, cezai bir sorumluluktur. Hukuki sorumluluk, işverene aittir. Cezai sorumluluk açısından ise işverenin ve işveren vekilinin kusur oranları suçta ve cezada şahsılık ilkesi uyarınca ayrı ayrı tespit edilmelidir²²⁷.

c. Alt İşveren

aa. Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi Hakkında Genel Bilgiler

4857 sayılı İş Kanunu asıl işveren ve alt işveren ilişkisini ikinci maddenin beşinci ve altıncı fıkralarında şu şekilde açıklamıştır: İlgili fıkralara göre alt işveren ilişkisi, asıl işverenin yürüttüğü üretime ilişkin yardımcı olarak veya asıl işin bir bölümünde, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi sebebiyle kurulmaktadır²²⁸. Farklı bir anlatımla, bir işveren, bir başka işverene ait bir işyerinde, kendi uzmanlık alanına dair bir işi üstlenmekte

²²³ Sümer, s.72; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.29.

Bu doğrultuda yakın tarihli bir karar: Yargıtay 21.HD, 05.07.2018, E. 2016/8338, K. 2018/6029 www.kazanci.com, E.T. 08.03.2021)

²²⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.97; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.29.

²²⁵ Sümer, s.71.

²²⁶ Sümer, s.73.

²²⁷ Sümer, s.73.

²²⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.100; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.37; Sümer, s.61; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.197; Baybora, Dilek, İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar, Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, C: 2, S: 2, Y: 2010, s.20.

ve kendi çalışanları ile işi yürütmektedir²²⁹. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişki genellikle eser sözleşmesi, kira veya nakliye gibi sözleşmelere dayanmaktadır²³⁰. Fakat bu ilişki hiçbir zaman hizmet sözleşmesine ilişkin olmamaktadır zira alt işveren asıl işverenin işçisi konumunda olmayıp, kendisi de bir işverendir²³¹.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasının ilk unsuru, her iki tarafın da işveren olması, asıl işverenin iş sözleşmesi ile çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır²³². Bir diğer unsur, “işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir yardımcı ya da asıl işin bir bölümünün” devredilmiş olmasıdır²³³. İşin tamamının devredilmesi halinde alt işverenlik ilişkisinden bahsedilemez²³⁴.

Devredilen iş, işyerinde yürütülen iş ile bağlantılı olmalı, asıl işin bir bölümünün ya da yardımcı işin devredilmiş olması gerekmektedir. Alt işverenlik ilişkisinin diğer unsurları ise; işin asıl işverene ait işyerinde yapılıyor olması, alt işverenin üstlenilen iş için görevlendirdiği işçilerini yalnızca o işte çalıştırıyor olması, alt işverenin işçisinin yalnızca o iş için tahsis edilmiş olması ve devredilen işin, teknolojik uzmanlık gerektiren bir iş olmasıdır²³⁵. İşletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmeyen işler, alt işverene verilemez.

bb. Alt İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yükümlülükleri

6331 sayılı Kanun, alt işveren kavramına yer vermiş olmasına rağmen, bir tanımlama yapmamıştır. Bu nedenle 4857 sayılı Kanundaki tanımlamaların bu kanun için de geçerli olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır²³⁶.

6331 sayılı Kanun, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde bazı özel düzenlemeler getirmiştir. Buna göre “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” başlıklı m.22/2 hükmünde, altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun nasıl oluşturulacağı düzenlenmiştir.

“İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyonu” başlıklı 23.maddede; “Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir,” hükmü düzenlenmiştir.

²²⁹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s.197.

²³⁰ Sümer, s.61; Güzel/Okur/Caniklioglu, s.197.

²³¹ Boz Eravcı, Deniz, İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğünün

Değerlendirilmesi, Anadolu Üniversitesi İİBFD, C: 21, S: 2, Y: 2020, s.20;

Güzel/Okur/Caniklioglu, s.197. Bu doğrultuda: Yargıtay, 22HD, 16/07/2020 E. 2017/29980, K. 2020/9612 (www.kazanci.com), E.T. 09.03.2021).

²³² Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.104; Sümer, s.62; Güzel/Okur/Caniklioglu, s.201.

²³³ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.105.

²³⁴ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.106.

²³⁵ Baybora, Alt İşveren, s.22; Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.106; Sümer, s.64.

²³⁶ Sümer, s.60.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.5/3; “asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur,” demiştir.

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin beşinci maddesinin iki ve üçüncü fıkralarında, asıl işverenlerin ve alt işverenlerin asgari sağlık ve güvenlik tedbirlerini alması ve sürdürmesinin bir yükümlülük olduğu belirtilmiş; aynı yönetmeliğin 6, 8, 11 ve 23. maddelerinde yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair çeşitle görevler yüklenmiştir.

cc. Alt İşverenlik İlişkisinde Sorumluluk

Gerek asıl işverenin gerekse alt işverenin, kendi işçilerine karşı aralarındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumlulukları bulunmaktadır. Daha önceden de bahsedildiği üzere, asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında ise iş sözleşmesi bulunmamakta, buna bağlı olarak bir sorumlulukları da doğmamaktadır. Fakat kanun koyucu, alt işverenin işçilerini korumak adına özel düzenleme ile her iki işvereni de sorumlu tutmuştur²³⁷.

İş Kanunu m.2/6’ya göre; “Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.”

Birlikte sorumluluktan kasıt, doktrinde kabul gördüğü üzere müteselsilen sorumluluktur²³⁸. Kanun koyucu şüphesiz, asıl işverenin ekonomik gücünün alt işverenden daha fazla olacağı düşüncesiyle bu düzenlemeyi getirmiştir²³⁹. Müteselsil sorumluluk ilkeleri gereğince işçi hem asıl işverene hem de alt işverene başvurabileceği gibi, yalnızca bir işverene de başvurabilir. Akabinde ise asıl işveren alt işverene karşı rücu hakkını kullanabilir²⁴⁰. Fakat rücu davaları iş mahkemelerinde değil, genel mahkemelerde görülecektir zira taraflar arasında işçi işveren ilişkisi bulunmamaktadır²⁴¹.

İlgili kanun maddesinde asıl işverenin sorumluluğu sınırlandırılmış; alt işverenin işçilerine karşı kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerden, kendi işyeri ile ilgili olanlar ve işyerinde çalıştıkları süreler ile sınırlı olacak şekilde sorumlu tutulmuştur²⁴². Doktrinde alt işverenin işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinden yararlanamayacağı kabul edilmektedir²⁴³.

²³⁷ **Özdemir**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, 1. Baskı, Ankara 2014, s.356; **Boz Eravcı**, s.21

²³⁸ **Korkusuz**, Mustafa, Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 72, S: 2, Y: 2014, s.217; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.40; **Özdemir**, s.357

²³⁹ **Sümer**, s.67; **Boz Eravcı**, s.21

²⁴⁰ **Boz Eravcı**, s.27

²⁴¹ Bu doğrultuda: Yargıtay, 21.HD, 28.03.2006, E. 2006/3653, K. 2006/3082 (www.kazanci.com.tr E.T. 14.03.2021).

²⁴² **Karakaya**, s.15; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.40; **Sümer**, s.68; **Korkusuz**, s.224.

²⁴³ **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.40.

Asıl işverenin sorumluluğu, cezaların şahsiliği gereği ve İş Kanunu m.2/6'da asıl işverenin yalnızca işçilere karşı sorumlu tutulmuş olması sebebiyle cezai olmayıp, yalnızca hukuki sorumluluktur²⁴⁴. Dolayısıyla idari para cezalarından da bir sorumluluğu olmayacaktır²⁴⁵. Buna karşılık bir iş kazası veya meslek hastalığı söz konusu olduğunda, talep edilen tazminatlardan her iki işverenden de sorumlu olacaktır²⁴⁶. Sözleşmeye asıl işverenin sorumsuzluğuna dair bir hüküm koyulması ise yalnızca tarafların iç ilişkilerini bağlamakta olup, asıl işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır²⁴⁷.

d. Ödünç İş İlişkisinde İşveren

Ödünç/geçici iş ilişkisi kavramı, genel hatları ile daha önce “ödünç iş ilişkisinde çalışan” başlığı altında irdelenmiştir. Ödünç iş ilişkisinde işverenin yükümlülüklerine bakacak olursak; ilk olarak İş Kanunu m.32 karşımıza çıkmaktadır. İlgili maddeye göre ödünç verilen çalışanın ücreti, ödünç veren işvereni tarafından ödenecektir. Fakat işverenler arasındaki anlaşmaya göre ücretin geçici işvereni tarafından ödenmesi mümkün olmakla birlikte böyle bir anlaşma yalnızca tarafların iç ilişkilerinde bağlayıcı olacaktır²⁴⁸.

Ödünç iş ilişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin düzenlemeler Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik'te yer almaktadır²⁴⁹. İlgili yönetmeliğin beşinci maddesinde eşit davranma borcunu düzenlemiş, altıncı maddesiyle bilgi verme yükümlülüğü, sekizinci maddesiyle de sağlık gözetimi yapma yükümlülüğü hükme bağlanmıştır²⁵⁰. İSGK m.17/6 fıkrasıyla ise eğitim verme yükümlülüğü vurgulanmıştır. Kanun kapsamında ödünç alan işveren, eğitimlerin verilip verilmediğini kontrol etmesi ve eksiklikleri tamamlaması gerekmektedir²⁵¹.

İş Kanunu'nun yedinci maddesine göre her iki işveren de işçiyi gözetme borcundan sorumlu tutulduğundan, geçici iş ilişkisi kurulduktan sonra geçici işçinin uğradığı iş kazası ve meslek hastalıklarından işveren de sorumludur. Fakat işverenin tazminatı ödemesi halinde ödünç alan işverene rücu etme hakkı bulunmaktadır²⁵².

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarının Yer Bakımından Uygulama Alanı

İş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanma yeri şüphesiz işyerleridir. İşyeri 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan tanıma göre; “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.” 6331 sayılı Kanunda da işyeri için aynı tanımlamaya yer verilmiştir. İki kanun arasındaki tek fark İş Kanunu'nda tanım yapılırken “işçi” denilirken, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda “çalışan” denmesidir zira 6331 sayılı Kanun işçilerin yanı sıra kamu

²⁴⁴ Korkusuz, s.227; Sümer, s.68.

²⁴⁵ Özdemir, s.362.

²⁴⁶ Sümer, s.68.

²⁴⁷ Sümer, s.68.

²⁴⁸ Ekonomi, s.241; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.54.

²⁴⁹ RG, 23.08.2013, 28744.

²⁵⁰ Detaylı bilgi için bkz. Sümer, s.57.

²⁵¹ Sümer, s.58.

²⁵² Sümer, s.58.

görevlilerini, çırak ve stajyerleri de kapsamaktadır²⁵³. Bu hususun yanı sıra ilgili kanunlarda işyeri kapsamına “dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar” da dahil edilmiştir. (İş Kanunu m.2/2; İSGK m.3/1, f).

Yukarıda yer alan tanımlamaları derleyecek olursak işyeri, belli bir teknik amaca yönelik maddi olan ve olmayan unsurların bir araya geldiği, işin yapıldığı yer ile işyerine bağlı yerler, eklenti ve araçlardan oluşan örgütlenme bütünüdür²⁵⁴. İşyerine bağlı yer ve eklentilerde, işin asıl yapıldığı yerdeki aynı teknik amaç izlenmeli, farklı bölümler arasında ekonomik ve hukuki bağlantının kurulmuş olması gerekmektedir²⁵⁵. Araçlarda ise herhangi bir sınırlandırma olmaksızın faaliyete katkısı olan sabit veya hareketli her türlü araç, işyerinden sayılmaktadır²⁵⁶.

İşyerine ilişkin verilen tanımlamada “örgütlenme, organizasyon” kavramı kullanılmış, böylece işyeri yalnızca bir “yer” olmaktan çıkartılarak kapsamı genişletilmiştir. Bu doğrultuda olarak işyeri, işveren tarafından oluşturulan organizasyon anlayışıyla uzaktan çalışanları da kapsayacak şekilde düzenlenmiştir²⁵⁷.

6331 sayılı yasa, işyeri farkı gözetmeksizin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü getirmiştir²⁵⁸. Fakat 2017 yılında yapılan değişiklik ile elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine bir istisna tanınmıştır.

C. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarının İşin Niteliği Bakımından Uygulama Alanı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki birtakım yükümlülükler, işyerinin tehlike sınıfına göre farklılık arz etmektedir²⁵⁹. Kanunun m.3/1, r bendinde tehlike sınıfı; “İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubu,” olarak tanımlanmıştır. Yine kanunun dokuzuncu maddesinde de tehlike sınıflarının nasıl belirleneceği ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Tehlike sınıfına göre farklılık gösteren birtakım yükümlülüklerle örnek vermek gerekirse;

- İSGK m.6/1, a bendinde göre; iş güvenliği ve güvenliği hizmetinin niteliği, işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenmektedir.

²⁵³ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.31.

²⁵⁴ Süzek, s.194; Sümer, s.73; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.31; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s.204.

²⁵⁵ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.32; Süzek, s.195.

²⁵⁶ Karakaya, s.7 Detaylı bilgi için bkz: Süzek, s.193 vd.

²⁵⁷ Yamakoğlu, s.70.

²⁵⁸ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.33.

²⁵⁹ Detaylı bilgi için bkz. Sümer, s.80 vd.

- İSGK m.15/4 fıkrasına göre sağlık gözetimi, “işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla” belirlenir.
- İSGK m.30/1, b bendinde göre; “çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı” belirlenir.

D. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarının İş Türü Bakımından Uygulama Alanı

6331 sayılı Kanunun m.2/1 fıkrasına göre kanun, bütün işverenlere ve işyerlerine karşı faaliyet konusu ayırt edilmeksizin uygulanmaktadır. Fakat maddenin ikinci fıkrasında bazı istisnalara yer verilmiştir. Buna göre;

- “Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hâric Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Millî İstihbarat Teşkilâtı Müsteşarlığının faaliyetleri,” esas amaçları nedeniyle kendilerine özgü faaliyetleri nedeniyle²⁶⁰;
- “Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri”;
- “Ev hizmetleri,” burada çalışanlar TBK hükümlerine bağlı olduklarından;
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar;
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri,” kanunun kapsam alanı dışındadır.

İKİNCİ BÖLÜM: UZAKTAN ÇALIŞMA

I. GENEL OLARAK

A. Esnek Çalışma Modeli

İş ilişkileri bakımından esneklik kavramı, birden çok anlamı barındırabilmektedir. Temel husus ise, çalışma koşullarının gereksinimlere göre değiştirilebilmesi, bu konuda taraflara bir serbesti verilmiş olmasıdır²⁶¹. Gerek işverenin üretimden ve çalışanından beklediği verim gerekse çalışanın ihtiyaç ve talepleri, esnek çalışma modelinin taraflar özelinde şekillenmesinde rol oynamaktadır. Dolayısıyla esnek çalışma modelleri iş hukukunda birçok farklı model ve fonksiyonda karşımıza çıkabileceği, çalışmamızda uzaktan çalışma kapsamında evden çalışma ve tele çalışma üzerinde durulacaktır²⁶².

Sanayi Devrimi ile başlayan küreselleşme, teknolojik gelişmeler, sosyal ve ekonomik değişimler, rekabetin artması ve bunların yanı sıra sıkça yaşanmaya başlanan ekonomik krizler nedeniyle işverenlerin maliyeti düşürme arayışı, işlerin işyeri dışında ve

²⁶⁰ Sümer, s.78,79.

²⁶¹ Günay, s.8.

²⁶² Detaylı bilgi için bkz. Öztürkoğlu, Yücel, Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, Beykoz Akademi Dergisi, C: 1, S: 1, Y: 2013, s.109-129; Günay, s. 8-89

hatta çalışanların evlerinde yürütülmesi metodunu ortaya çıkmıştır²⁶³. Zira bu durum işyeri kurma masrafını ve işyeri giderlerini ortadan kaldırdığı gibi çalışanlar tarafından da sahip oldukları konfor sebebiyle tercih edilebilmektedir. Bu çalışma yöntemi aynı zamanda işsizlik sorunu ile baş etmeye çalışan devletler açısından da destek görmektedir²⁶⁴.

B. Uzaktan Çalışma Kavramı

1. Tanım

Uzaktan çalışma genel bir terim olarak kullanılmakta ve ev esaslı, tele merkezli, uydu merkezli, mobil(gezici) çalışma gibi birçok uygulanma şeklini içerisinde barındırmaktadır²⁶⁵. İş kanunumuzda da tüm çalışma biçimlerini kapsayacak şekilde “uzaktan çalışma” başlığına yer verilmiştir²⁶⁶. Daha önceleri İş Kanunu’nda uzaktan çalışmaya doğrudan bir atıf bulunmazken, son düzenlemeler ile kendisine yer edinmiştir. Bunun yanı sıra kanunda da atıfta bulunulan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği de yeni sayılabilecek bir tarihte yürürlüğe girmiştir²⁶⁷.

Uzaktan çalışma tanımı, İş Kanunu m.14/4 fıkrasında bulunmaktadır. Buna göre; “Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.” Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin dördüncü maddesinde de uzaktan çalışma ile ilgili aynı tanıma yer verildiği görülmektedir.

4857 sayılı Kanuna uzaktan çalışma ile ilgili hükümler, 6715 sayılı “İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun²⁶⁸” ile dahil edilmiştir. Yapılan bu kanun düzenlemesine ilişkin olarak gerekçesinde ifadelere yer verilmiştir:

“Günümüzde merkezi işyeri ve işçinin işyerine bağımlılık olgusu, yerini hızlanan teknolojik gelişmeler sonucunda işyerinin merkeziyetçi yapıdan uzaklaşmasına yol açmıştır. Bu tür çalışma biçimi, bilgisayar teknolojisinin ve haberleşme ağlarının gelişimi ile birlikte bilgisayar-elektronik, bankacılık, sigorta, haberleşme, basın-yayın ve ticaret sektöründe ortaya çıkmıştır. Ayrıca internet ağının ve mobil telefon kullanımının artması da uzaktan çalışmayı daha da gerekli kılmıştır. Bu çalışma biçimi işçinin genellikle kendi evinde, işverenin doğrudan bir yönetimi ve

²⁶³ **Günay**, s.11; **Dulay Yangın**, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2016, s.5; **Kandemir**, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal Kitapevi, Birinci Bası, İstanbul 2011, s.19; **Kandemir**, Murat, Evde Çalışma ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İÜHFD, C: 72, S: 2, Y: 2014, s.143; **Özdemir**, Olgu (2016): Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 4, S: 8, Y: 2016, s. 82; **Çelik/Canbolat/Çelikoğlu**, s.216

²⁶⁴ **Çelik/Canbolat/Çelikoğlu**, s.216.

²⁶⁵ **Özcan**, Demet, Uzaktan Çalışmanın Türkiye’deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2018, s.7; **Demir**, Kübra, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 29, S: 3, Y: 2021, s.2505.

²⁶⁶ **Çelik/Canbolat/Çelikoğlu**, s.216.

²⁶⁷ RG, 10.03.2021, 31419.

²⁶⁸ RG, 20.05.2016, 29717.

denetimi olmaksızın bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması şeklinde de yapılmaktadır. Bu şekilde çalışanlar çalışma sürelerini kendilerine göre ayarlayabilmekte, işverenin bire bir gözetim ve denetimi olmaksızın mal veya hizmet üretimini gerçekleştirebilmektedir. İşsizlikle mücadelede önemli bir rol oynayan uzaktan çalışma, ülkenin geri kalmış yörelerinin istihdamına yardımcı olmaktadır. Özellikle mevsimlik çalışmaların yapılabildiği kırsal kesimlerde, başka iş imkanının bulunmadığı mevsim dışı zamanlarda ailenin geçim kaynağını oluşturmaktadır,” ifadelerine yer verilmiştir²⁶⁹.”

Kanun metninin gerekçesinden, uzaktan çalışmaya iş hayatında duyulan ihtiyaç ve bu konuda bir kanuni düzenlemenin gerekliliği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı Kanunun yukarıda anılı m.14/4 fıkrasında yer alan tanımdan da anlaşılacağı üzere uzaktan çalışma, iş görme ediminin çalışanın evinde ya da teknolojik araçlar ile işyeri dışında yerine getirmesiyle meydana gelen ve yazılı olarak yapılan bir iş ilişkisidir²⁷⁰. Dolayısıyla uzaktan çalışma İş Kanunu’nda evde çalışma ve tele çalışmanın bir üst başlığı olarak düzenlenmiştir²⁷¹.

İlgili kanunun beşinci fıkrasında ise; “Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir,” hükmüne yer verilmiş olup, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Mart, 2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, bu hususta yapılacak olan düzenlemelerin kanunlara göre koruyuculuğu daha az olan yönetmeliğe bırakılmış olması, evde çalışanları ve tele çalışma işçilerini diğer işçilerden ayırması ve bu çalışanların İş Kanunundan soyutlanmaları riskini barındırdığından eleştirilmekte, önem arz eden konuların kanun nezdinde düzenlenmesi gerektiği savunulmaktadır²⁷².

Uluslararası Çalışma Örgütü ise 1996 tarihli ve 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ile yaptığı tanımda; “Evde çalışma; bir kişi tarafından, belli bir ücret karşılığında, bağımlı olarak çalıştığı işverenin işyeri dışındaki kendi evinde veya kendi seçtiği diğer tesislerde çalışılan, donanım, malzeme veya kullanılan diğer girdilerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmet ile sonuçlanan iştir,” ifadelerine yer verilmiştir²⁷³.

2. Unsurları

Daha önceden de bahsedildiği üzere İş Kanunu uzaktan çalışmayı, işverenin organizasyonu kapsamında olmak şartıyla işçinin iş edimini evden görmesi ya da edimi teknolojik araçlarla işyeri dışında yerine getirmesi olarak öngörmüştür. Dolayısıyla uzaktan çalışma metodunda çalışan ve işvereni arasında tipik iş sözleşmelerinde olduğu gibi iş

²⁶⁹ 6715 sayılı Kanun Tasarısı Metni, 26.Dönem ve 1.Yasama Yılı;
https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar_sd.sorgu_baslangic (E.T.27.03.2021)

²⁷⁰ Çelik/Canbolat/Çelikoğlu, s.217.

²⁷¹ Dulay Yangın, s.31.

²⁷² Dulay Yangın, s.32.

²⁷³ Tam metin için bkz. <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349179482.pdf>

görme, ücret ödeme ve bağımlılık unsurları varlığını korumakta; yalnızca çalışanın iş görme edimini işyeri dışında farklı bir yerde ifa etmesi söz konusu olmaktadır²⁷⁴.

a. Görülen İşin, İş Organizasyonu Kapsamında Olması

aa. Bağımlılık Unsuru

İşçinin iş organizasyonu kapsamında görevlendirilmesi, iş akdinin kişisel ve hukuki bağımlılık unsurlarından biri olarak kabul görmektedir²⁷⁵. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bağımlılık unsuruna daha detaylı değinmekte fayda olacaktır.

Bağımlılık unsuru, bir iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayırt etmemizi sağlayan en önemli unsurudur²⁷⁶. Fakat bağımlılığın ne tür olduğu, tanımı ve ölçütleri bakımından zaman içerisinde teknik bağımlılık, kişisel ve hukuki bağımlılık ve ekonomik bağımlılık olarak farklı görüşler öne sürülmüş, bu hususta doktrinde görüş birliğine varılamamıştır²⁷⁷.

Ekonomik bağımlılık; hayatını idame ettirmek isteyen işçinin ekonomik olarak işverene bağlı olması esasına dayanmaktadır²⁷⁸. Buradan hareketle, bir kişi geçinebilmek için ihtiyacı olan geliri çalıştığı işten elde ediyorsa ve bu çalışma büyük oranda işverenin yanında geçiyorsa, işçi sayılmaktadır²⁷⁹. Dolayısıyla odak noktası işçinin geliri ve bu gelirin onun için önemidir²⁸⁰. Doktrinde bu görüşe getirilen eleştirilerde; bir kişinin iş görme karşılığında ücrete hak kazanmasının yalnızca iş sözleşmelerinde görülmediği, bu nedenle de iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olamayacağı doğrultusundadır²⁸¹.

Teknik bağımlılık; işçinin işverene maddi ve maddi olmayan unsurlarla işverene ait araç ve gereçler ile işi görmesi, bu konuda işçinin işverenden alacağı talimatlara bağlı olmasıdır²⁸². Zira işçilerin iş görme edimini yerine getirebilmesi için müşteri çevresi gibi maddi olmayan unsurların yanı sıra ham teknik ekipman, ham madde gibi maddi unsurları kullanması gerekmekte, işi nasıl yapacağına dair talimat alması gerekmektedir²⁸³. Teknik bağımlılık her ne kadar iş sözleşmesinde önemli bir ölçüt olsa da diğer sözleşmelerden

²⁷⁴ **Özer**, Hatice Duygu, Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 6, S: 12, Y: 2018, s.198; **Bilginoglu**, Elif, Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğrular, Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 69, S: 2, Y: 2021, s.1102.

²⁷⁵ **Dulay Yangın**, s.95.

²⁷⁶ **Kandemir**, Tele Çalışma; s.64 **Günay**, s.185; **Dulay Yangın**, s.86.

²⁷⁷ **Günay**, s.187.

²⁷⁸ **Günay**, s.187; **Dulay Yangın**, s.87; **Aydınöz**, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014, s.43.

²⁷⁹ **Güzel**, Ali, Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.103.

²⁸⁰ **Dulay Yangın**, s.87.

²⁸¹ **Dulay Yangın**, s.88; **Günay**, s.190.

²⁸² **Aydınöz**, s.42.

²⁸³ **Günay**, s.191; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.65.

ayırıcı unsur olarak yetersizdir²⁸⁴. Özellikle uzaktan çalışma gibi daha çok bilgisayar ile yürütülen işlerde bu bağımlılığın azaldığı hatta ortadan kalktığı görülebilmektedir²⁸⁵. Dolayısıyla teknik bağımlılık ancak yardımcı unsur olarak değerlendirilebilmektedir²⁸⁶.

Kişisel ve hukuki bağımlılık; işçi ile işveren arasındaki ilişkinin bir otoriteye bağlı olduğunu, aralarında bir hiyerarşik yapı olduğunu ve işçinin, işverenin verdiği emir ve talimatlar doğrultusunda çalışmayı taahhüt ettiğini kabul etmektedir²⁸⁷. İşveren de buradan aldığı yetki ile işin düzenlenmesini ve yönetimini sağlamaktadır. Doktrinde ve Yargıtay kararlarında baskın görüş, işçi ve işveren arasında kurulan iş sözleşmesinin kişisel/hukuki bağımlılık içerdiği yönündedir²⁸⁸.

Tipik iş sözleşmelerinde kişisel ve hukuki bağımlılık unsuru yoğun olarak mevcut iken, uzaktan çalışmaya dayalı iş ilişkilerinde işveren, işçi üzerindeki otorite ve denetim yetkisini kısıtlı kullanabilmektedir²⁸⁹. Zira uzaktan çalışmaya tabi bir işçi her ne kadar işverenin emir ve talimatlarına bağımlı olsa da çoğunlukla kendi çalışma zamanını ve yerini belirleyebilmekte, iş görme borcunu yerine getirirken tasarruf özgürlüğünü kullanabilmektedir²⁹⁰. Bu durumun ise kişisel bağımlılık unsuru zayıflatığından, çalışanla işveren arasındaki ilişkinin bir iş akdi olmadığını, bir istisna akdi olduğunu veya uzaktan çalışanların işçi benzeri kişiler olduğunu iddia eden bir görüş de bulunmaktadır²⁹¹. Ancak her halükârda uzaktan çalışanlar “bir iş organizasyonu kapsamında” olduğundan, iş akdine bağlı çalışanlar olduklarının kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla uzaktan çalışmada iş organizasyonu kapsamında kişisel/hukuki bağımlılık değerlendirilirken, kişinin “serbest/bağımsız girişimci” olup olmadığı, ekonomik riskin kimin üzerinde olduğu, kendi nam ve hesabına çalışıp çalışmadığı gibi hususlar değerlendirilmelidir²⁹². Böylece işçinin, iş organizasyonu dahilinde olup olmadığı cevaplanacak, yapılan işte gerçek denetim yetkisinin kimde olduğu tespit edilecek ve uzaktan çalışma ilişkisi tesis edilmiş olacaktır.

bb. İşyeri Kavramı

İşyerinin tanımı İş Kanunu m.2’de yapılmış olup, tezimizin önceki bölümünde de değinilmiştir. Uzaktan çalışmada ise iş organizasyonu içinde yer alan işyeri kavramının, işyeri sınırları içinde bulunma anlamına gelmediğini; daha çok işverenin yönetimi ve otoritesi altında bulunma anlamını taşıdığını söylemek mümkündür²⁹³.

²⁸⁴ **Dulay Yangın**, s.90; **Günay**, s.191.

²⁸⁵ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.66.

²⁸⁶ **Aydınöz**, s.42.

²⁸⁷ **Günay**, s.192; **Dulay Yangın**, 92.

²⁸⁸ **Dulay Yangın**, 92; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.67. Konuyla ilgili olarak: Yargıtay HGK, 02.02.2015, E. 2004/10-737, K. 2005/26 (www.kazanci.com.tr), E.T. 29.03.2021).

²⁸⁹ **Aydınöz**, s.35.

²⁹⁰ **Günay**, s.203.

²⁹¹ **Süzek**, s.276.

²⁹² **Günay**, s.205; Bu doğrultuda olarak: Yargıtay 9.HD, 13.07.2009, E. 2008/876, K. 2009/20602 (www.kazanci.com), E.T. 29.03.2021).

²⁹³ **Özer**, s. 201.

Klasik anlamda iş organizasyonunda işverenin yönetimi altında ve bir işyerinde örgütlenme söz konusu olurken, burada kavram genişleyerek işyerini sadece bir “yer” olmaktan çıkartmaktadır²⁹⁴. Bu sebeple uzaktan çalışmada kanun koyucu iş organizasyonundan kasıtlı, her ne kadar işyerinde olunmasa da işverenin yönlendirme, emir ve talimatları doğrultusunda iş görme ediminin yerine getirilmesinden bahsetmektedir. Dolayısıyla İş Kanunu’nda yer alan işyeri tanımı aşılıarak, işin görüldüğü yerin işyeri olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Zira bu husus, iş kazalarının tespitinde önem taşımaktadır²⁹⁵.

b. İş Görme Ediminin Evde Gerçekleştirilmesi

İlgili kanun maddesinde uzaktan çalışma için aranan iki unsurdan biri, işçinin iş görme edimini evden gerçekleştirmesidir. Daha sonra detaylı olarak anlatılacak olan “evden çalışma” modeli, en genel tanımı ile işyeri dışında evde veya başka bir meskende iş görme ediminin icra edildiği çalışma biçimidir²⁹⁶.

Kanun hükmünde, uzaktan çalışmanın yapılacağı ev ile ilgili bir düzenleme ya da kriter getirilmemiştir²⁹⁷. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde m.6’da ise yalnızca; “Gerekli olması halinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanır. Bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirlenir,” hükmüne yer verilmiştir. Bu husus her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği açısından yerinde olsa da kanunda getirilmeyen bir yükümlülüğün yönetmelik ile getirilmesi bakımından eleştirilmektedir²⁹⁸. Evde çalışma ile ilgili detaylı bilgi, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde verilecektir.

c. İşin, Teknolojik Araçlarla İşyeri Dışında Görülmesi

Uzaktan çalışmanın bir diğer unsuru, işin teknolojik araçlar ile işyeri dışında görülmesidir. Dolayısıyla ilgili kanun maddesinde, uzaktan çalışmanın iki türlü gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir. Bunlar, bir önceki başlık altında düzenlenen evde çalışma modeli ve teknolojik araçlarla işyeri dışında gerçekleştirilen tele çalışma modelidir.

Bu çalışma modelinde belirleyici unsur; işçinin, işverene ait iş organizasyonu kapsamında olma şartıyla, iş görme edimini işyeri dışında bir yerde ve teknolojik araçlar ile gerçekleştirmesidir²⁹⁹. Bu hususlar tele çalışmanın belirleyici unsurlarıdır. İş görme edimi, gelişen teknoloji ile işyeri dışında herhangi bir yerde gerçekleştirilebilmekte, bu hususta kanunda sınırlayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla iş evde, parkta, ulaşım araçlarında hatta kafelerde dahi yapılması mümkündür³⁰⁰.

²⁹⁴ **Kılıç**, Gözdenur, Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı, Terazi Hukuk Dergisi, C: 15, S: 164, Y: 2020, s. 811; **Günay**, s.198

²⁹⁵ **Kılıç**, s.811.

²⁹⁶ **Günay**, s.91.

²⁹⁷ **Özer**, s. 201.

²⁹⁸ **Özer**, s. 201.

²⁹⁹ **Çelik/Canbolat/Çelikoğlu**, s.218.

³⁰⁰ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.41; **Özer**, s. 202.

Tele çalışma ile ilgili detaylı açıklamalar da çalışmanın ilerleyen bölümlerinde yapılacaktır.

d. İş Akdinin Yazılı Yapılması

İş Kanunu m.14/4 hükmünde uzaktan çalışmanın son unsuru olarak, işveren ile işçi arasındaki sözleşmenin yazılı olması şartı aranmıştır. Yine Uzaktan Çalışma Yönetmeliği “Sözleşmenin Şekil ve İçeriği” başlıklı beşinci maddesinde de “Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı yapılır,” hükmüne yer verilmiştir.

Mevzuatta tipik iş sözleşmeleri için şekil şartı aranmazken, uzaktan çalışma gibi atipik iş sözleşmelerinde yazılılık şartının arandığı görülmektedir. Uzaktan çalışmada yazılı iş sözleşmesi şartı karşımıza, kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi amacıyla çıkmaktadır³⁰¹. Zira işin niteliği gereği sigortasız işçi çalıştırılması ya da iş kazalarının bildirilmemesi ihtimali, tipik iş sözleşmelerine göre daha yüksektir.

İş hukukumuzda her ne kadar bazı sözleşme türlerinde yazılılık şartı getirilmiş olsa da bu şekil şartına uyulmaması halinde hükümsüzlük sonucunu doğmayacağı doktrinde kabul edilmektedir³⁰². Bir diğer deyişle, yazılı olma şartı geçerlilik şartından ziyade bir ispat şartıdır. Keza yazılı sözleşme yapılmaması halinde de işverene karşı herhangi bir yaptırım yer almamaktadır. Ancak uzaktan çalışma yapıldığını iddia eden tarafın bu hususu ispatlaması gerekecektir³⁰³.

Nitekim uzaktan çalışma esaslı iş sözleşmelerinin yazılılık şartının bir “geçerlilik şartı” olduğunu iddia eden bir diğer görüşe göre ise; kendine has atipik bir çalışma modeli olan uzaktan çalışmada sözleşmelerin sözlü yapılmasının, birçok belirsizliği beraberinde getirebileceği ve bu durumun da işçi açısından aleyhe bir durum olacağı ifade edilmektedir³⁰⁴. Ancak uzaktan çalışmanın her ne kadar kendine özgü bir çalışma modeli olduğu kabul edilse de yazılılık şartının bir geçerlilik şartı olduğunun kabulü halinde bunun tüm iş sözleşmelerine uygulanması gerekecektir. Zira İş Kanunu m.14/4 hükmünde yazılılık şartı düzenlenirken diğer maddelerden farklı olarak bir düzenleme getirmemiştir. Ayrıca yazılılık şartının bir geçerlilik şartı olduğunun kabulü halinde işçi aleyhine de durumların gelişmesi mümkün olduğundan, bizce de doktrindeki çoğunluk görüş doğrultusunda uzaktan çalışma esaslı sözleşmelerde yazılılık şartının bir ispat şartı olduğunun kabulü gerekmektedir.

Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesi yazılı yapılmaması halinde devreye İş Kanunu m.8/3 girecek ve işveren en geç iki ay içinde çalışma koşulları, çalışanın ücreti, ücretin ödenme usulü, çalışma süreleri gibi hususlar hakkında yazılı belge vermekle

³⁰¹ Aydınöz, s.28.

³⁰² Kandemir, Tele Çalışma, s.94; Aydınöz, s.29; Özdemir, Erdem, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma, Çimento İşveren Dergisi, C: 35, S: 3, Y: 2021, s.16

³⁰³ Özdemir, Uzaktan Çalışma, s.17

³⁰⁴ Dulay Yangın, Dilek, 6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 36, Y: 2016, s.157.

yükümlü olacaktır. Verilen bu belge iş sözleşmesi olmamakla birlikte, işverenin bu belgeyi vermemesi halinde idari para cezası uygulanmaktadır³⁰⁵.

İlgili Yönetmeliğin m.5/2 fıkrasında ise sözleşmede yer alması gereken hususlara değinilmiştir. Buna göre; “Sözleşmede; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.”

İlgili madde hükmünde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren yükümlülüklerine değinilmemiş olması ise bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

II. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TARİHÇESİ

A. Uluslararası Hukukta Uzaktan Çalışmanın Tarihçesi

1. Sanayi Devrimi Öncesi

Uzaktan çalışma esasına dayanan iş ilişkisi, daha önceden de bahsedildiği üzere, sanayinin artması, küreselleşme ve özellikle teknolojinin gelişmesi ile yaygınlaşmıştır. Fakat sanayi devriminden önce de uzaktan çalışma, farklı çalışma biçimleri ile karşımıza çıkmıştır.

Sanayi devriminden önce uzaktan çalışma daha çok zanaatçılık ile bir anılmış, zanaatkarların evleri işyerleri olarak kabul edilmiştir³⁰⁶. 1500’lü yıllarda ek gelir kaynağı olarak görülmüş ve özellikle 17.yüzyılda tekstil sektöründe sıklıkla başvurulmuştur³⁰⁷. Kırsal kesimlerdeki kadınların eve katkı sağlamak amacıyla evden ayakkabı, kıyafet diktiği; özellikle New York, Boston gibi liman şehirlerinde tüccarların, terzilik yapan kadınların evlerine dikmeleri ürün gönderdiği ve parça başı iş yaptırdığı görülmektedir³⁰⁸. Bu gibi sistemlerde tüccarlar ve toptancılar ham maddeyi vermekte, işlenmiş ürünü ise ücret karşılığında geri almakta ve evden çalışma sistemi uygulanmaktaydı³⁰⁹. Her ne kadar sonraları makinaların çalışma hayatına girmesiyle bu dönemde önemini yitirmişse de ucuz işçilik sağlaması nedeniyle tercih edilmeye devam edilmiş, ev işçilerinden de faydalanılmıştır³¹⁰.

2. Sanayi Devrimi Sonrası

Sanayi devrimi, 1768 yılında James Watt’ın buhar makinasını bulması ile başlayan süreçte hızla büyüyen kentleri, teknolojik gelişmeleri, küreselleşmeyi de beraberinde

³⁰⁵ **Mircan**, Hasan, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2019, s.11

³⁰⁶ **Günay**, s.98.

³⁰⁷ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.8.

³⁰⁸ **Boris**, Eileen, “Homework in the Past, Its Meaning for the Future,” The New Era of Home-Based Work: Directions and Policies, Edited by Kathleen Christensen, Westview Press, 1988, p.15-29. (www.books.google.com.tr , E.T. 03.04.2021)

³⁰⁹ **Günay**, s.99

³¹⁰ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.8

getirmiş, çalışma hayatını da haliyle farklı bir boyuta taşımıştır³¹¹. Öncelikle 1760-1840 yılları arasında birinci sanayi devrimi olarak adlandırılan dönemde demiryolları ve buhar makinaları kullanılmaya başlanmış, 19. yüzyıl sonları ve 20. yüzyıl başlarındaki ikinci sanayi devrimi döneminde elektrik kullanılarak seri üretime geçilmiştir³¹². Dijital Devrim olarak adlandırılan ve 1960 yıllarda başlayan üçüncü sanayi devrimi bilgisayar ve internetin öncülüğünde gerçekleşmiş, son yıllardaki sanayi atılımı ise dördüncü sanayi devrimi olarak ya da endüstri 4.0 olarak ifade edilmeye başlanmıştır³¹³.

Sanayi devrimi, çalışma hayatında adeta bir kırılma noktası görevi görmüş hem toplum hayatında hem de çalışma düzeninde bir dizi değişikliğe sebebiyet vermiştir³¹⁴. Özellikle zaman ve yer kavramının değişmesi ile çalışmanın tanımı, “belirli saat aralığında çalışanın işyerinde iş görmesi” iken, “çalışanın işini tamamlaması” haline gelmiştir³¹⁵. Böylece esnek çalışma, evden çalışma, tele çalışma gibi çalışma modelleri yaygınlaşmıştır.

19. yüzyıl başlarındaki sanayi devrimi ile fabrika üretimine yardımcı olması için başvurulmuş uzaktan çalışmaya rağbet, Birinci ve İkinci Dünya Savaşı’nın doğal bir sonucu olarak ekonomideki gerileme sebebiyle azalmıştır³¹⁶. Ancak 1970 sonrası yaşanan teknolojik gelişmeler bilgisayar ile işlerin yürütülebilmesine imkân tanımış, özellikle metropol şehirlerde işe gidiş geliş süresini azaltmak maksadıyla kullanılmaya başlamış ve böylece uzaktan çalışma yeniden popüler hale gelmiştir³¹⁷. Günümüzde uzaktan çalışma modeli, el sanatları üretiminden hizmet sektöründeki beyaz yakalıların görev aldığı muhasebe, yazılım gibi uzmanlık gerektiren sektörlerle kadar uygulanmaktadır³¹⁸.

B. Türkiye’de Uzaktan Çalışmanın Tarihçesi

Uluslararası anlamda uzaktan çalışma 14.yüzyıllara kadar uzandığı gibi, ülkemizde de Osmanlı Dönemine kadar uzanmaktadır³¹⁹. Osmanlı Döneminde 1600’lü yıllarda tüccarlar, hammaddeyi vermekte ve üreticilere evlerinde sof denilen bir çeşit kumaş dokutturmakta ya da boyattırmaktaydı³²⁰. Yine bu dönemlerde evde iş vererek kunduracılık, iplik, pamuk ve halı dokumacılığı yaptırılmakta ve özellikle halı dokumacılığının büyük bölümü evden yapılmaktaydı³²¹. Evde tezgâhları olan kadınlara ise

³¹¹ **Toptaş Arslan**, Gülşah, Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş, Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C: 2, S: 1, Y: 2018, s.147.

³¹² **Yuyucu**, Hasan, Çalışmanın Dönüşümü Üzerine Kısa Bir Değerlendirme, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C: 8, S: 20, Y: 2019, s.102.

³¹³ **Yuyucu**, s.102

³¹⁴ **Yüksel**, Hasan, Çalışma İlişkilerinde Dinamik ve Değişken Bir Konsept Olarak Zaman Kavramı, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C: 6, S: 10, Y: 2014, s.125.

³¹⁵ **Yüksel**, s.125.

³¹⁶ **Günay**, s.107,108.

³¹⁷ **Günay**, s.110; **Bilginoğlu**, s.1103.

³¹⁸ **Günay**, s.115.

³¹⁹ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.8.

³²⁰ **Koç**, Yıldırım, Eve İş Verme, Türk İş Dergisi Eğitim Yayınları, S: 63, Y: 2000, s.1-8.
(<http://www.yildirimkoc.com.tr/userfile/1325537616a.pdf> , E.T. 04.04.2021)

³²¹ **Koç**, s.2; **Dulay Yangın**, s.9

halı dokurken attıkları ilmek başına ücret ödenmekteydi³²². Bu dönemde Anadolu'nun çeşitli yerlerinde dokunan halılar ise nihayetinde ihraç edilmekteydi³²³.

Cumhuriyet Dönemine geldiğimizde ise halıcılık, nakış, örgü, dantel, havlu kenarı gibi çalışmaların yanı sıra yine ihracata yönelik hazır giyim sektöründe evden çalışmalar başlamıştır³²⁴. 1980'li yıllarda yaşanan işsizlik sorunu sonrası kurulan hükümetlerin de evden çalışmayı destekleyici söylemleri ve projeleri olduğu gözlemlenmiştir³²⁵. Zira daha önceden de bahsedildiği üzere devletler, uzaktan çalışma metodunu işsizlik ile mücadele kapsamında desteklemektedir.

Yukarıda da açıklandığı üzere el emeğine dayalı geleneksel çalışma modeli sanayi devriminden de önce ortaya çıkmış, akabinde teknolojik gelişmelere bağlı olarak cep telefonu, internet ve bilgisayarlar sayesinde tele çalışma ve hizmet sektörünün evde çalışması mümkün hale gelmiştir. Günümüzde evde çalışma ve tele çalışmayı genişleten, çoğalmasını sağlayan faktörlere bakıldığında ise karşımıza temel olarak küreselleşme, uluslararası rekabet, ekonomik krizlere bağlı olarak maliyet düşürme zorunluluğu çıkmaktadır³²⁶. Ülkemizde de son yıllarda artan bir ivmeyle, evde çalışma ve tele çalışma esaslı ilişkileri yaygınlaşmaktadır.

III. ULUSLARARASI MEVZUATTA ve KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA UZAKTAN ÇALIŞMANIN DÜZENLENMESİ

A. Uzaktan Çalışmaya İlişkin Uluslararası Mevzuat

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (WHO), ilk etapta uzaktan çalışmaya karşı olumsuz tavır sergileyerek yalnızca çeşitli sözleşmelerde koruma kapsamına almış, fakat 1980 sonrası görüş değiştirerek uzaktan çalışanların çalışma hayatlarını iyileştirici adımlar atmaya başlamıştır³²⁷. Bu kapsamda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün uzaktan çalışma ile ilgili doğrudan yaptığı ilk belgeler 177 Sayılı Evde Çalışma Hakkında Sözleşme ile 184 Sayılı Evde Çalışma Hakkında Tavsiye Kararları'dır³²⁸. Bu sözleşme ülkemiz tarafından henüz onaylanmamıştır.

Sözleşmenin en önemli hükümlerinden bir tanesi, dördüncü maddede evde çalışanlar ile diğer çalışanların eşit tutulması, herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılmamalarıdır. İlgili maddede bu eşitliğin özellikle “evde çalışanların kendi seçtikleri

³²² **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.10

³²³ **Günay**, s.116.

³²⁴ **Günay**, s.116.

Türkiye’de evden çalışma verileri hakkında detaylı bilgi için bkz. **Koç**, s.3-6.

³²⁵ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.10; Detaylı bilgi için bkz. **Günay**, s.116 vd.

³²⁶ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.10.

³²⁷ **Günay**, s.133, 134; **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.44.

³²⁸ 177 sayılı Sözleşme tam metin için bkz:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO (en)

<https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349179482.pdf> (tr)

kuruluşları kurma ve bu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı, istihdam ve meslekte ayrımcılık, iş sağlığı ve güvenliği, ödemeler, sosyal güvenlik, eğitime erişim, çalışma yaşı ve analık” konularında olması gerektiği vurgulanmıştır.

Sözleşmenin 6.maddesinde “Uygun önlemler, işgücü istatistiklerinin elverdiği ölçüde evde çalışmayı da kapsar,” hükmüne yer verilmiştir. İlgili maddede amaçlanan, evde çalışan sayısının net olarak belirlenerek istatistiklere dahil edilmelerini ve görünmez işçi olmalarını önlemektir³²⁹. Sözleşmenin 7.maddesi ile 184 sayılı Tavsiye Kararı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler getirilmiş olup tezimizin konusu gereği ileride detaylı incelenecektir.

Anılan bu sözleşme ve tavsiye kararı dışında örgütün uzaktan çalışmaya ilişkin doğrudan başka bir belgesi olmamakla birlikte iş hukukunu düzenleyici birçok belgesinde uzaktan çalışmaya atıfta bulunulmuştur.

2. Avrupa Birliği Belgeleri

Avrupa Birliği, çalışma hayatındaki dönüşümlere ve hem tele çalışma hem de evden çalışma başta olmak üzere atipik iş sözleşmelerine önem vermiş, bu doğrultuda çeşitli iyileştirme kararları, destekleyici açıklamalar ve tavsiye kararları kabul etmiştir³³⁰. Bu doğrultuda olarak yukarıda bahsedilen Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 177 Sayılı Sözleşmesi’ni üye devletlerinin onaylaması için 1998 tarihli bir tavsiye kararını da yayınlamışlardır³³¹.

Avrupa Birliği’nin uzaktan çalışma ile ilgili doğrudan çıkardığı tek belge, 16 Temmuz 2002’de imzalanan Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması’dır³³². İlgili anlaşma, üye devletler arasında toplu iş sözleşmesi için emsal teşkil etmesi açısından ve tele çalışma ile ilgili temel ilkeleri içermesi açısından oldukça önemlidir³³³. Çerçeve anlaşmada; tele çalışmada istihdam, kişisel verilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri, eğitim gibi temel ilkeler yer almaktadır³³⁴. Anlaşma tele çalışmaya geçişte gönüllülük esasını korumakta, tele çalışanlar ile işyerlerinde çalışanlar arasında eşitsizlik olmadan, aynı toplu haklara sahip olmalarını sağlamaktadır³³⁵. Yine anlaşmada her ne kadar yazılı sözleşme yapılması şartı getirilmemiş olsa da işverenlere kurulacak sözleşmeye ilişkin esaslı unsurların açıldığı yazılı bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir³³⁶.

³²⁹ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.46.

³³⁰ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.51.

³³¹ **Şen**, Elif, Evde Hizmet Sözleşmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S: 10, Y: 2017, s. 493.

³³² İngilizce tam metin için:

https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf

³³³ **Aydın**, Ufuk, Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Devrim Ulucan’a Armağan, 1. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul 2008, s.363; **Aydınöz**, s.7.

³³⁴ **Aydın**, s.363, 364; **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.52.

³³⁵ **Aydın**, s.364; **Alkan Meşhur**, Filiz, Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, DEÜ İİBFD, C: 25, S: 1, Y: 2010, s.8.

³³⁶ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.96.

Anlaşmada çizilen tele çalışma çerçevesine hem üye ülkelerin hem de aday ülkelerin uyulması istenmiştir. Bu kapsamda Avrupa Birliğine üye olmaya aday olan ülkemizde de tele çalışma ile ilgili yapılan düzenlemelerde, Avrupa Birliği'nin çerçeve anlaşmasındaki asgari kurallara uyulması gerekmektedir³³⁷.

3. Avrupa Konseyi Belgeleri

Avrupa Konseyi 1949 yılında kurulmuş, 1964 yılından beri ise alanında uzman kişiler tarafından çeşitli konularda çalışmalar yürütülmüştür³³⁸. Bu çalışmalar için kurulan Sosyal Araştırma Programı, 1987-1988 yılını evden çalışmaya ayırmış ve özel çalışma grupları oluşturmuştur³³⁹. Bu doğrultuda yürütülen çalışmalar sonunda ise “Evde Çalışanların Korunması-The Protection of Persons Working at Home” adlı rapor yayınlanmış, evden çalışmayla ilgili önerilerde bulunulmuştur³⁴⁰.

Avrupa Konseyi belgelerinden bir diğeri olan ve daha önceki konularımızda da değindiğimiz Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda, her ne kadar uzaktan çalışma ile ilgili doğrudan bir düzenleme olmasa da tüm çalışanları kapsayan evrensel düzenlemeler mevcut olduğundan uzaktan çalışanlar da bu belgenin getirdiği güvencelerden faydalanabilmektedir³⁴¹.

Son olarak ise tüm Dünyada etkisini gösteren Covid-19 salgını ile bağlantılı olarak Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan “Covid-19 Pandemisi Sırasında ve Sonrası Yargı Tarafından Öğrenilen Dersler ve Karşılaşılan Zorluklar” adlı bildirmede, özellikle bu süreçte yaygınlaşan uzaktan çalışmaya da yargının işleyişi açısından değinilmiştir³⁴². Gerçekten de 2020 yılının ilk aylarından başlayarak günümüze kadar gelen süreçte pandemi koşulları uzaktan çalışmayı bir tercihten öte zorunluluk haline getirmiş, bu durumdan başta yargı sistemi ve mensupları olmak üzere tüm çalışma kolları etkilenmiştir. Bu hususa ileriki başlıklarımızda daha detaylı değinilecektir.

B. Karşılaştırmalı Hukukta Uzaktan Çalışma

1. Genel Olarak

Her ne kadar uzaktan çalışma 14.yüzyıllardan itibaren görülse de karşılaştırmalı hukukta uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuat eskiye dayanmamaktadır. Zira Sanayi Devrimi ile çalışma hayatı fabrika ve atölyelerde yoğunlaşmış, bu nedenle nispeten daha az grubu

³³⁷ Aydınöz, s.7.

³³⁸ Arkin, s.137.

³³⁹ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.48.

³⁴⁰ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.48; Arkin, s.137.

³⁴¹ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.49.

³⁴² Tam metin için bkz. <https://rm.coe.int/declaration-en/16809ea1e2>

Çeviri için; Çiftçi, Pınar, Avrupa Konseyi Adaletin Etkinliği İçin Avrupa Komisyonu'nun (CEPEJ) “Covid-19 Pandemisi Sırasında ve Sonrası Yargı Tarafından Öğrenilen Dersler ve Karşılaşılan Zorluklar” Hakkındaki Bildirgesi, Lexpera Blog Yazısı, Y: 2020.

Erişim için: <https://blog.lexpera.com.tr/avrupa-konseyi-adaletin-etkinligi-icin-avrupa-komisyonunun-covid-19-pandemisi-sirasinda-ve-sonrasi-yargi-tarafindan-ogrenilen-dersler-ve-karsilasilan-zorluklar-hakkindaki-bildirgesi/#fn11> E.T. 05.04.2021

temsil eden uzaktan çalışmaya ilişkin yasal mevzuat ihtiyacı duyulmamıştır³⁴³. Fakat Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yakın tarihte yayınlamış olduğu “Working Home: From Invisibility to Decent Work (Evden Çalışma: Görünmezlikten İnsana Yakışır İşe)” adlı raporundaki 2019 verilerine bakıldığında, küresel çapta etkisini gösteren Covid-19 salgını öncesinde Dünyada kayıtlı 260 milyon civarında uzaktan çalışan bulunmakta, bu rakam ise tüm çalışanların yaklaşık %7,9 oranına tekabül etmekteydi³⁴⁴. ILO tarafından yapılan bu araştırmada, uzaktan çalışanların %90 oranında kayıt dışı çalıştığı da belirtilmiş, pandemi sonrası tahmini olarak her beş çalışandan birinin uzaktan çalışmaya geçtiğini ortaya koyulmuştur.

Uzaktan çalışma hayatına ilişkin gerek istihdam rakamlarının büyüklüğü gerekse çalışma şartlarındaki denetimsizlik düşünüldüğünde, her devletin kendine has bir uzaktan çalışma mevzuatının olması, artık zorunlu bir ihtiyaçtır. Bu kapsamda Arjantin, Norveç, Hollanda ve İsviçre gibi bazı devletler 20.yüzyılın başlarında yasal mevzuatlarına uzaktan çalışmayı da dahil etmiştir³⁴⁵. Bu hususla ilgili ilk yasal düzenlemeler olarak; 1911 yılında Almanya’da çıkartılan Alman Evde Çalışma Yasası, 1913 yılında Kanada’da evde çalışanların işyeri güvencesine ilişkin çıkartılan yasa, 1918 yılında Norveç’te ve 1933 yılında Hollanda çıkartılan evde çalışmaya ilişkin yasalar örnek gösterilebilir³⁴⁶. Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya gibi bazı ülkeler uzaktan çalışma ile ilgili özel kanunlar düzenlemişken; Türkiye, Fransa, Rusya, Belçika gibi bir diğer grup ülkede ise uzaktan çalışma İş Kanunu kapsamında özel hükümler ile düzenlenmiştir³⁴⁷. Karşılaştırmalı hukukta bazı ülkelerdeki uzaktan çalışmaya ilişkin hükümleri detaylı incelemekte fayda vardır.

2. Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri, uzaktan çalışmanın öncü devleti olup, yıllar içerisinde uzaktan çalışma hakkında sağlam bir yasa temeli oluşturmuştur³⁴⁸. Petrol krizinin etkisiyle 1970’lerde uygulanmaya başlanmış, enerji tüketimini ve trafiği azaltmak amacıyla çalışanları işe değil, işi çalışanlara götürmek istenmiştir³⁴⁹. Bu kapsamda Amerika’da uzaktan çalışma, yalnızca tüm ülkelerde geleneksel olarak görüldüğü üzere zanaat sektöründe değil, beyaz yakalıları olarak adlandırılan çalışan grubunda da oldukça yaygındır³⁵⁰.

Amerika’da uzaktan çalışma 1970 sonu 80’li yılların başında ortaya çıkmış, akabinde hükümet tarafından 80’lerin sonunda esnek çalışma pilot projesi başlatılmış, 1993

³⁴³ Günay, s.138.

³⁴⁴ Yayımlanan raporun tam metnine ulaşmak için bkz.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

³⁴⁵ Günay, s.138.

³⁴⁶ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.66,67; Günay, s.138.

³⁴⁷ Günay, s.138.

³⁴⁸ Özcan, s.70.

³⁴⁹ Özcan, s.75.

³⁵⁰ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.75.

yılına gelindiğinde ise Federal Uzaktan Çalışma Merkezleri kurulmuştur³⁵¹. Beklenen seviyelere ulaşmayı başaramayan bu girişimlere 1996’da bir yenisi eklenmiş, ulusal uzaktan çalışma girişimi (National Telecommuting Institute) hayata geçirilmiştir³⁵². İki yıl içerisinde 60.000 federal uzaktan çalışan hedefiyle yola çıkan girişim yine beklenen sonuca varamamış, son olarak 9 Aralık 2010 tarihinde yasalaşan Uzaktan Çalışmanın Gelişmesine İlişkin Kanun Tasarısı’nın getirdiği zorunluluklarla Amerika, uzaktan çalışma için hedeflediği rakamlara ulaşabilmiştir³⁵³.

Amerikan yasal mevzuatlarında çalışanların korunabilmesi için, uzaktan çalışma ile işlerini yürüten işverenlere; örgü, dikiş, takı üretimi gibi sektörler dahi olsa sertifika alma, sözleşmeyi yazılı yapma, her işçinin bordro ve tüm kayıtlarını saklama, her işçinin çalışma çizelgesini içeren el rehberleri oluşturma gibi zorunluluklar getirilmiştir³⁵⁴. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak ise uzaktan çalışanlar, tüm çalışanları kapsayıcı olarak düzenlenen yasalara (Occupational Safety and Health Act) tabidirler³⁵⁵.

Amerika’da her geçen yıl uzaktan çalışmaya rağbet artmakla birlikte, 2015 yılında yapılan araştırmalarda son on yıllık dönemde uzaktan çalışan sayısının %115 arttığı tespit edilmiştir³⁵⁶.

3. Almanya

Almanya iş mevzuatında, uzaktan çalışanların hukuki statülerinin gerçek bir iş ilişkisine dayanmadığı kabul edilse de 1951 yılında yürürlüğe giren ve 2006 yılındaki değişiklik ile geçerliliğini koruyan Evde Çalışma Kanunu, bu çalışma modelini büyük oranda iş ilişkisi olarak kabul etmiştir³⁵⁷.

Kanunun ilk halinde evden çalışmanın geçerli olabilmesinin şartı olarak, görülen işin bir zanaat niteliğinde olması aranmakta, yalnızca belirli bir ürünün imal edilmesi, bunların işlenmesi, paketlenmesi gibi hususlar kapsam alanına girmekteydi³⁵⁸. Akabinde 1974 yılında yapılan değişiklik ile evde çalışanların kazanç amaçlı iş yapması yeterli görülmüş, bu husus doktrinde uzaktan çalışma için artık herhangi bir sınırlama kalmadığı şeklinde yorumlanmış, federal mahkeme tarafından bu konuda açık bir görüş belirtilmemiştir³⁵⁹.

Alman Hukuku genel anlamda uzaktan çalışma ilişkisini tali bir durum olarak görerek bağımlılık unsurunun varlığı halinde bunun doğrudan bir iş ilişkisi olduğunu kabul etmekte; bağımlılık unsuru olmadığında ise bu çalışanları “işçi benzeri çalışanlar” olarak

³⁵¹ Özcan, s.75, 76; Detaylı bilgi için: Boris, Eileen, Home To Work, Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States, New York: Cambridge University Press, 1995.

³⁵² Özcan, s.76.

³⁵³ Özcan, s.76.

³⁵⁴ Özcan, s.77; Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.75.

³⁵⁵ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.75.

³⁵⁶ Özcan, s.78.

³⁵⁷ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.67.

³⁵⁸ Günay, s.166.

³⁵⁹ Günay, s.166.

nitelendirmektedir³⁶⁰. Dolayısıyla Alman Hukukunda uzaktan çalışma ilişkisinde, teknik ve kişisel-hukuki bağımlılığın olmadığı, yalnızca ekonomik bağımlılığın olduğu kabul edilmiş; ücret, çalışma saatleri, izin, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda düzenlemeler getirilerek işçi statüsüne yakın bir konuma getirmiştir³⁶¹. Bu doğrultuda dikkat çeken bir diğer unsur ise, evde çalışanların hukuki haklarını koruyucu ve denetleyici bir mekanizma olarak, Evde Çalışma Yasası kapsamında kurulan, iş sahiplerinden ve çalışanlardan seçilen üyeler ve bir başkandan oluşan Evde Çalışma Kurulları'dır³⁶².

4. İsviçre

Uzaktan çalışma ile ilgili yasal düzenlemeleri eski tarihli olmayan İsviçre'de bu konuyla ilgili çıkartılan ilk kanunun, 1940 tarihli Evde Çalışmaya İlişkin Federal Kanun olduğu söylenebilir³⁶³. Yalnızca endüstri ve zanaat alanında çalışanları kapsayan ve uygulama alanı oldukça dar olan bu kanun, evde çalışanların uygulamada maruz kaldıkları olumsuz uygulamaları önlemeye yönelik hükümler içermektedir³⁶⁴.

İsviçre'de uzaktan çalışmaya ilişkin en önemli gelişme ise 1971 yılında yaşanmış ve İsviçre Borçlar Kanunu'nda iş sözleşmesinin özel bir türü olarak evde çalışma sözleşmesi düzenlenmiştir³⁶⁵. İsviçre Borçlar Kanunu'nun 351-354.maddeleri arasında "evde hizmet sözleşmesi" olarak düzenlenen evde çalışma, işçinin iş görme edimini tek başına ya da aile bireyleriyle birlikte ücret karşılığında, kendi evinde veya belirlediği başka bir yerde görmeyi taahhüt ettiği sözleşme olarak tanımlanmıştır³⁶⁶. Bu gelişmenin ardından ise iş sözleşmesinin özel bir türü olarak düzenlenen evde hizmet sözleşmesi hakkında yeni ve özel bir kanun yapılması tartışmaları ortaya çıkmış, bu tartışmaların sonucunda ise 1981 tarihinde 23 maddelik Evde Çalışma Kanunu oluşturulmuştur³⁶⁷. İlgili kanunda evde çalışmanın kapsama alanı Borçlar Kanunu ile aynı tutularak yalnızca evde yapılan ticari faaliyetleri ve el veya makine ile yapılan zanaat işlerini evden çalışma kapsamına almıştır³⁶⁸. İlgili kanunda farklı olarak ise yazılılık şartı, eşitlik ilkesi, fazla mesai, işverenin yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi önem arz eden konular düzenlenmiştir³⁶⁹.

2. Fransa

Fransa'da 2002 tarihli Avrupa Çerçeve Anlaşması önemli bir yol gösterici olmuş, buradaki uzaktan çalışmaya ilişkin tanımlar, ülke tarafından benimsenerek iç mevzuata

³⁶⁰ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.67.

³⁶¹ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.68.

³⁶² **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.68.

³⁶³ **Günay**, s.148.

³⁶⁴ **Günay**, s.148.

³⁶⁵ **Günay**, s.152.

³⁶⁶ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.73; **Günay**, s.153.

³⁶⁷ **Günay**, s.156.

Almanca tam metin için bkz.

https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1983/108_108_108/20090101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1983-108_108_108-20090101-de-pdf-a.pdf

³⁶⁸ **Sen**, 489.

³⁶⁹ **Günay**, s.153.

uyarlanmıştır³⁷⁰. Fransız iç hukukunda uzaktan çalışmaya özgü özel bir yasal düzenleme mevcut olmayıp, ilgili maddeler İş Kodu içerisinde düzenlenmiştir³⁷¹.

Fransız İş Kodu'na göre evden çalışan, tek başına veya çocuğu varsa bir yardımcı ile, götürü ücret karşılığında sanayi, ticaret veya tarımsal bir işyeri için işveren tarafından kendisine iş verilen kişi olarak tanımlanmaktadır³⁷². Bu sebeple işveren ile çalışan arasında hukuki bağımlılık aranmamakta, ekonomik bağımlılık yeterli görülmektedir³⁷³. Evde çalışanlar işçi sayılmamaktadır ancak parça başı ücret alınıp toplu iş sözleşmesi ile çalışma süreleri belirlenirse, bu sefer işçi sayılacakları hükme bağlanmıştır³⁷⁴.

Fransız İş Kodu'na 2012 yılına eklenen tele çalışmaya ilişkin hükümlerde ise, evde çalışma ile tele çalışmanın birbirini tamamlayıcı iki çalışma biçimi olduğu ve evde çalışma ile tele çalışmaya ilişkin hükümlerin, evde tele çalışma halinde kesişerek birlikte uygulanabileceğine hükmedilmiştir³⁷⁵.

Ulusal Ulaşım ve Seyahat Araştırmasına ait 2008 verilerinde, düzenli olarak veya nadiren uzaktan çalışanların sayısı, tüm çalışanlara oranla %6,8 olarak tespit edilmiş³⁷⁶; 2012 yılında bakanlık tarafından büyük şirketlerde yapılan araştırmada ise çalışanların %12'sinin uzaktan çalıştığı görülmüştür³⁷⁷.

3. Birleşik Krallık

Uzaktan çalışanlarla ilgili özel bir yasal düzenlemesi bulunmayan Birleşik Krallık, buna rağmen uzaktan çalışma için gerekli altyapıyı kurma konusunda Avrupa'da öncü konumdadır³⁷⁸. Bir çalışanın uzaktan çalışma kapsamında çalıştığının tespiti halinde, diğer işçilere uygulanan hükümler geçerli sayılmaktadır³⁷⁹. Birleşik Krallık uzaktan çalışmayı üç gruba ayırmıştır: Temel işlerini evden çalışarak yapan evde çalışanlar (tele worker, home worker), farklı mekanlarda çalışarak evlerini merkez olarak kullananlar (home-based teleworkers), evde çalışmayan ancak haftada en az bir gün bu şekilde çalışan geçici uzaktan çalışanlar (occasional teleworkers)³⁸⁰.

Uygulamada ve teoride uzaktan çalışanların hukuki statüleri uzunca yıllar tartışılmış, nihayetinde varılan sonuçta ise uzaktan çalışmanın kabul edilebilmesi için

³⁷⁰ Özcan, s.82.

³⁷¹ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.72; Şen, s.489.

³⁷² Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.72.

³⁷³ Şen, s.489; Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.72.

³⁷⁴ Şen, s.490.

³⁷⁵ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.73.

³⁷⁶ Aguilier, Anne/Lethiais, Virginie/Rallet, Alain/ Proulhac, Laurent, Home-Based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives” Transportation Research Part A Policy and Practice, C: 1, S: 11, Y: 2016, s.1 (<https://www.researchgate.net> , E.T. 11/04/2021)

³⁷⁷ Özcan, s.83.

³⁷⁸ Özcan, s.79; Pinchberk, Ivy, Woman Workers and The Industrial Revolution, New Jersey: Frank Cass Company, 1977, s.121 vd.

³⁷⁹ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.79.

³⁸⁰ Özcan, s.79, 80.

bağımsız çalışma kriteri ortaya konulmuştur³⁸¹. Bu kriter gere il olarak işveren in çalışan üzerinde denetim ve talimat yetkisi olup olmadığına bakılmakta, ardından ise çalışanın iş organizasyonu kapsamında olması, işletme ile bir bütün olması kriterleri değerlendirilmektedir³⁸². Uzaktan çalışma tespit edilirken bu hususlara bakılmakta, her somut olayın özelliğine göre değerlendirme yapılmaktadır.

Bu değerlendirme kriterlerinin yanında mahkemelerin başvurduğu bir diğer husus, borçların karşılıklılığı ilkesidir³⁸³. İşveren işçi için iş sağlarken çalışan da bunu kabul ediyorsa ve burada bir süreklilik varsa, ortada bir bağımlı iş sözleşmesinin olduğu kabul edilmektedir.

IV. TÜRK İŞ HUKUKUNDA UZAKTAN ÇALIŞMANIN KAYNAKLARI

A. Yasal Mevzuat

1. 818 Sayılı Borçlar Kanunu

Eski Borçlar Kanunu döneminde, uzaktan çalışmaya ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu nedenle uzaktan çalışanların hukuki niteliği tartışmalara sebebiyet vermekte, evde bağımsız çalışan ile bir işverene bağımlı olarak evden çalışan arasındaki ayrım kesin çizgilerle yapılamamaktaydı³⁸⁴. Fakat Borçlar Kanunu’nun 19.maddesindeki; “Bir akdin mevzuu, kanunun gösterdiği hudut dairesinde, serbeste tayin olunabilir,” hükmü ile 319.maddesindeki; “Hizmet mukavelesinin şartları kanuna, ahlaka (adaba) mugayir olmamak üzere istenildiği gibi tayin olunabilir,” hükmü sözleşme serbestisine olanak vermektedir. Bu kapsamda uzaktan çalışmanın hem tele çalışma hem de evden çalışma olarak uygulanabileceği, hukuki temellerin mevcut olduğu doktrinde söylenmekteydi³⁸⁵.

Aynı zamanda bu dönemde doktrinde, Borçlar Kanunu’nun “Parça yahut Götürü İşte Mesuliyet” başlıklı 322.maddesindeki, “İşçi parça üzerine yahut götürü çalışıp da iş sahibinin nezareti altında bulunmaz ise işlenen madde ve işin akit mucibince icrası noktasından mesuliyeti hakkında istisna akdine dair hükümler, kıyasen tatbik olunur” hükmünün, uzaktan çalışma için de uygulanacağı kabul edilmekteydi³⁸⁶.

Yargıtay da Borçlar Kanunu değişmeden önceki son kararlarında, daha öncesinde iş sözleşmelerinde ısrarla aradığı “işin, işverene ait işyerine görülmesi” şartından vazgeçerek, parça başı ücret ile evden yapılan çalışmaları da iş sözleşmesi kapsamına almıştı³⁸⁷.

³⁸¹ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.76.

³⁸² **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.77.

³⁸³ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.77.

³⁸⁴ **Günay**, s.180.

³⁸⁵ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.49; **Günay**, s.182.

³⁸⁶ **Şen**, s.495; **Günay**, s.183.

³⁸⁷ Yargıtay 21.HD, 08.06.2000, E. 2000/4584, K. 2000/4611 (www.kazanci.com ; E.T. 11.04.2021)

2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun³⁸⁸ 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte, hizmet sözleşmesinin bir alt türü olarak evde çalışmaya ilişkin 461 ve 469. maddeleri arasında “evde hizmet sözleşmesi” düzenlenmiş, eski Borçlar Kanunu dönemindeki boşluk böylece kapatılmıştır³⁸⁹. TBK'nın 461.maddesinde; “Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir,” denmektedir. Maddenin gerekçesinde ise klasik anlamda evden çalışmanın düzenlendiği ifade edilmiştir. “Evde hizmet sözleşmesinde, işçinin bizzat kendisinin veya aile bireyleriyle birlikte, örneğin bir mağazaya, çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenebileceği” belirtilmiş, böylece bu maddede geleneksel anlamda evden çalışmanın düzenlendiği ifade edilmiştir³⁹⁰.

TBK, evde hizmet sözleşmesinin kurulmasında özel bir şart aramamıştır. Bu nedenle hizmet sözleşmelerine ilişkin genel hükümler, burada da geçerli olacaktır. Dolayısıyla İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine burada, iş sözleşmesinin yazılı olması şartı yoktur.

Evde hizmet sözleşmesindeki karşılıklı edimler, iş görme borcu ile ücret borcudur³⁹¹. Fakat kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere işçinin bu borcunu bizzat yerine getirebileceği gibi, aile bireyleriyle birlikte gerçekleştirmesine de imkan tanınmıştır.

TBK anlamında evde hizmet sözleşmesinin tespitinde, daha önceki bölümlerimizde de bahsi geçtiği üzere, işçi ile işveren arasında kişisel bağımlılık unsurunun bulunması gerekmektedir³⁹². Evde çalışanın bir serbest girişimci olup olmadığı, işin yönetimin ve denetiminin kimde olduğu tespit edilmelidir. Bu konuda daha önceli bölümlerimizde detaylı açıklamalara yer verilmiştir.

Uzaktan çalışmanın İş Kanunu kapsamına alınmasından önce de doktrinde genel görüş, evde hizmet sözleşmesinin TBK'da düzenleniyor olmasının, bunun bir iş sözleşmesi olmasını ve İş Kanunu kurallarına tabi olmasını engellemediği yönündeydi³⁹³. İş Kanunu'na 6715 sayılı Kanunla eklenen uzaktan çalışma modeli sonrasında ise, özel kanun niteliğinde olan İş Kanunu kapsamına giren hallerde bu kanunun, girmedikleri hallerde ise genel kanun olan TBK'nın evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanacağı kabul edilmiştir³⁹⁴. Zira iki kanun maddesi arasındaki farklılıklara bakıldığında; İş Kanunu işin bizzat yapılmasını istemiş, TBK ise işin aile bireyleri ile yapılmasına olanak tanımıştır. İş Kanunu yazılı olma şartı ararken, TBK böyle bir şekil şartı getirmemiştir. Son olarak ise

³⁸⁸ RG, 04.02.2021, 27836

³⁸⁹ **Günay**, s.184; **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.27.

³⁹⁰ **Özer**, s. 193-226; **Kandemir**, s.156.

³⁹¹ **Kandemir**, s.158.

³⁹² **Aydınöz**, s.20; **Günay**, s.203.

³⁹³ **Gülver**, Ender, Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, İÜHFD, C: 72, S: 2, Y: 2014, s.121; **Özer**, s. 193-226; **Dulay Yangın**, Uzaktan Çalışma, s.160; **Günay**, s.212.

³⁹⁴ **Dulay Yangın**, Uzaktan Çalışma, s.161; **Özer**, s. 193-226.

TBK anlamında bağımlılık unsurunun, işçinin belirlediği herhangi bir yerde iş görme edimini gerçekleştirebilmesi sebebiyle, daha zayıf olduğunu söylemek mümkündür³⁹⁵. Dolayısıyla bu farklar gözetilerek, İş Kanundaki şartlara uyan hallerde öncelikle İş Kanunu uygulanacak, uymadığı hallerde ise Türk Borçlar Kanunu’nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır.

3. 4857 Sayılı İş Kanunu

İş Kanunu’na evden çalışmayla ilgili hükümler, 06.05.2016 yılında kabul edilen kanun değişikliği neticesinde girmiştir³⁹⁶. İlgili kanunun ikinci maddesiyle İş Kanunu’nun 14.maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilmiş ve uzaktan çalışmaya ilişkin tanımlar yapılmıştır³⁹⁷. Görüleceği üzere yasa 6098 sayılı Kanunun aksine “uzaktan çalışma” kavramını kullanmış; evden çalışma ve tele çalışmayı tek bir çatı altında toplayarak genel bir düzenlemeye yer vermiştir³⁹⁸.

Evvelce bahsedildiği üzere, 6098 sayılı TBK “evde hizmet sözleşmesi” başlığı altında ve daha geleneksel anlamda bir düzenleme barındırmaktadır. Bu nedenle bir uzaktan çalışma modelinde öncelikle özel kanun niteliğinde olan ve daha kapsayıcı olarak hükme altına alınmış olan İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Böylece çalışanlar, koruyucu hükümlerden daha fazla yararlanmış olacaktır. Ancak kanunda bir boşluk olması halinde genel hükümler olan Türk Borçlar Kanunundaki evde hizmet sözleşmesi hükümleri, burada da bir boşluk olması halinde genel hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümler uygulanacaktır³⁹⁹. Ancak İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu arasında bir uyumsuzluk olması halinde, TBK’da yer alan evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin genel kanun içerisindeki özel hüküm olması sebebiyle öncelikli uygulanması gerekecektir⁴⁰⁰.

TBK’da düzenlenen evde hizmet sözleşmesiyle İş Kanunu’nda düzenlenen uzaktan çalışma hükümleri arasındaki farklara bakıldığında, kanunda aranan şartlar var olduğu müddetçe, daha koruyucu hükümler içeren İş Kanunu hükümleri çalışana uygulanacaktır. Buradan çıkarılacak sonuç neticesinde; iş sözleşmesi yazılı yapılmayan, bizzat çalışan tarafından yerine getirilmesi zorunlu olmayan veya bağımlılık unsuru daha zayıf olacak şekilde işverenin oluşturduğu iş organizasyonu dışında herhangi bir evde ya da işyeri dışında yapılan işlerde TBK hükümleri uygulanacaktır⁴⁰¹.

4. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Kanun’un sigortalı sayılanlar başlıklı dördüncü maddesinin a bendi ile işveren tarafından hizmet sözleşmesiyle çalıştırılanlar sigortalı sayılmıştır. Yine tanımlar

³⁹⁵ Özer, s. 193-226.

³⁹⁶ 6715 Sayılı İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun RG, 20/05/2016, 29717

³⁹⁷ Mircan, s.38.

³⁹⁸ Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma, s.149; Çelik/Caniklioğlu/Alpagut, s.216.

³⁹⁹ Demir, s.2518; Şen, s.483; Mircan, s.41.

⁴⁰⁰ Günay, s.213; Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma, s.161; Mircan, s.41.

⁴⁰¹ Özer, s. 193-226.

başlıklı üçüncü maddesinde ise hizmet akdi; “Borçlar Kanunu’nda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini tanımlar,” denmiştir. Buradaki tanımlardan hareketle, uzaktan çalışanlar da gerek İş Kanunu hükümlerine tabi olması gerekse Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olması fark etmeksizin 5510 sayılı Kanun kapsamında olmaktadır.

Uzaktan çalışanlar, tipik iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan diğer sigortalılar gibi iş kazası, meslek hastalığı, yaşlılık, malullük gibi durumlar ile karşı karşıya kalmaktadır. Uzaktan çalışmanın bir iş sözleşmesi olup olmadığına dair tartışmaların olduğu eski dönemlerde, çalışanların sosyal güvencesinin olup olmadığı da bir başka tartışma konusuydu⁴⁰². Ancak gerek Türk Borçlar Kanunu’na alınan evde hizmet sözleşmesi tanımı hem de son olarak İş Kanunu’nda 2016 yılında yapılan değişiklik ile bu tartışmalar tamamen ortadan kalkmış, uzaktan çalışanların da 5510 sayılı Kanun kapsamında olduğu netleşmiştir.

5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı Kanun’un “Kapsam ve İstisnalar” başlıklı ikinci maddesinde; “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,” hükmü düzenlenmiştir. Uzaktan çalışma da atipik bir iş ilişkisi olarak, 6331 sayılı Kanunda düzenlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliği kurallarına tabidir. Tezimizin esas konusu gereği, uzaktan çalışma ile 6331 sayılı Kanun arasındaki ilişkiye, bir sonraki bölümde daha detaylı olarak değinilecektir.

6331 sayılı Kanun m.2/2’de ise kanun kapsamına alınmayan istisnai haller düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre “ev hizmetleri,” bu kanun hükümleri kapsamında değildir. Öncelikle belirtmekte fayda olacaktır ki ev hizmetleri ile evde hizmet sözleşmesi, birbirinden tamamen farklı iki kavramdır. Ev hizmetleri, yine evde yapılan ancak doğrudan eve yönelik olarak icra edilen iş türüdür⁴⁰³. Bu işlere aşçılık, hizmetçilik, bahçıvanlık, hasta bakıcılık, şoförlük gibi belirli bir süreklilik arz eden işler örnek gösterilebilir⁴⁰⁴. Ev hizmetlerinde çalışanlar 6331 sayılı Kanun kapsamına alınmadığı gibi, 4857 sayılı İş Kanunu’nun m.4/1, e bendi gereğince İş Kanunu hükümlerine de tabi değildir. Dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışan kişiler Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri kapsamında olup, 5510 sayılı Kanun gereğince sigortalı sayılmaktadırlar⁴⁰⁵.

4. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği

İş Kanunu m.14/6’da düzenlenmeyen hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği söylenerek ilgili yönetmelik işaret edilmiştir. Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 virüsü ardından tüm dünyada ilan edilen pandemi sürecinde, yürütülen işin uzaktan çalışmaya elverişli olması halinde birçok

⁴⁰² Mircan, s.52.

⁴⁰³ Günay, s.125.

⁴⁰⁴ Günay, s.125.

⁴⁰⁵ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.31; Günay, s.125.

işyeri bu çalışma biçimine geçiş yapmıştır. Durumun aciliyeti sebebiyle de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından İş Kanunu'nda bahsi geçen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği hazırlanarak, kanuni düzenlemenin üzerinden geçen beş yılın ardından 10 Mart 2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin 4.maddesinde uzaktan çalışmanın tanımı, “İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini,” olarak verilmiş; İş Kanunu'ndaki tanımı neredeyse birebir taklit etmiştir.

Toplamda 16 maddeden oluşan Yönetmelik, “Uzaktan Çalışma Usul ve Esasları” başlıklı ikinci bölümünün altında uzaktan çalışma sözleşmesinin nasıl yapılacağı, çalışma mekanları, çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin temini, çalışma süreleri gibi hususlarda toplamda on maddelik bir düzenleme getirmiştir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, İş Kanunu'nda kendisine işaret edilmesinin üzerinden beş yıl geçtikten sonra yürürlüğe girmiş olmasına rağmen beklentiyi karşılayamamış, eksik kalan noktalar oluşmuş ve İş Kanunu'nu tekrarlar niteliğe bürünmüştür⁴⁰⁶. Özellikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak ek bir düzenleme getirmemesi, iş kazalarından bahsetmemesi ve çalışanların sendikal haklarından yararlanması için önemli olan toplu iş hukukuna değinmemesi eleştirilmiştir⁴⁰⁷.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ndeki bir diğer önemli husus ise m.14 ile düzenlenmiş olan uzaktan çalışmaya geçiştir. İlgili maddeye göre; “İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.” İş sözleşmesine göre bir çalışan başından itibaren uzaktan çalışma esasına göre işe başlamış olabileceği gibi, bu durumun sonradan da kararlaştırılması mümkündür⁴⁰⁸. Dolayısıyla sonradan uzaktan çalışmaya geçilmesi söz konusuysa, bunun iş akdindeki esaslı değişikliklerden kabul edilmesi ve işçinin rızasının aranması gerekecektir.

Maddenin devam fıkralarında işçinin uzaktan çalışma talebinde bulunma usulü düzenlenmiştir. Beşinci fıkrada, Uzaktan çalışmaya geçen işçi, ikinci fıkrada belirtilen usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir,” hüküm altına alınırken; altıncı fıkrasında ise, “Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz,” denmiştir.

⁴⁰⁶ **Özdemir**, Tele Çalışma, s.9; **Baycık**, Gaye/ **Doğan**, Sevil/ **Dulay Yangın**, Dilek/ **Yay**, Oğuzhan, Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler, Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 70, S: 3, Y: 2021, s.1688.

⁴⁰⁷ **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay**, s.1713, 1717.

⁴⁰⁸ **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay**, s.1689.

B. Bireysel İş Sözleşmeleri

Uzaktan çalışma modelinde çalışan ile işveren arasında yapılmış olan bireysel iş sözleşmeleri, şüphesiz yasal mevzuattan sonra gelen en önemli kaynaklardır. Özellikle uzaktan çalışma modelinin birden fazla çalışma biçimini kapsaması, kanun koyucunun bu alanda her detayı düzenlemesini mümkün kılmamaktadır. Dolayısıyla gerek kanunlarımızda gerekse yukarıda bahsi geçen uzaktan çalışmaya ilişkin diğer kaynaklarda, çalışan ile işveren arasında düzenlenecek olan iş akitlerine işaret etmiştir⁴⁰⁹.

Bireysel iş sözleşmeleri, TBK m.26 kapsamında kanunda öngörülen sınırlara bir diğer deyişle emredici kurallara uymak şartıyla serbestçe düzenlenebilmektedir. İş hukukunda emredici kurallar, mutlak emredici kurallar ve nisbi emredici kurallar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır⁴¹⁰. Mutlak emredici kuralların değiştirilmesi mümkün değilken, nisbi emredici kurallar ise yalnızca çalışan yararına değiştirilebilmektedir⁴¹¹.

Tipik iş sözleşmelerinde olduğu gibi bir uzaktan çalışma modelinde iş sözleşmesi hazırlanırken de taraflar mutlak emredici kurallara uyarak sözleşmeyi serbestçe düzenleyebilecekleri gibi nisbi emredici kuralları işçi aleyhine değiştiremeyecektir⁴¹². İş Kanunu m.14/5'e göre uzaktan çalışma modeli için yapılacak olan iş sözleşmesinde; "işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler" yer almalıdır. Kanun maddesinde bahsi geçen hususlar tipik iş sözleşmesine yer alması gereken genel hususlar olarak gözüktse de özellikle işverenin sağlayacağı ekipmanlar, bunların işyeri dışında nasıl korunacağı, işin süresi ve yeri, çalışma saatleri, yapılacak olan masraflar, uzaktan çalışmanın uygulanmasında büyük öneme sahip olmaktadır⁴¹³.

C. Toplu İş Sözleşmeleri

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012 yılında Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiş⁴¹⁴ ve böylece sendikalar hukuku, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt gibi hususlar tek bir kanun altında toplanmıştır. Anayasal bir hak olan sendika kurma hakkı herhangi bir ayırım yapılmaksızın, milli güvenlik gibi kanunda sınırlı sayılmış yasaklar haricinde, tüm çalışanlar ve işverenler için tanınmıştır⁴¹⁵. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2/1, h bendine göre toplu iş sözleşmesi; "İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi," ifade etmektedir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.33 toplu iş sözleşmesinin içeriğini düzenlemiştir.

⁴⁰⁹ Aydınöz, s.28.

⁴¹⁰ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.25.

⁴¹¹ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.25; Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.34.

⁴¹² Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.34.

⁴¹³ Özdemir, Tele Çalışma, s.22.

⁴¹⁴ RG, 07.12.2021, 28460.

⁴¹⁵ Aktay, Nizamettin, Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2015, s.5.

Kanun maddesinden anlaşılacağı üzere, toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümler ikiye ayrılmaktadır. Buna göre iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hükümler normatif yani düzenleyici hükümler olurken; işçi ile işveren arasındaki karşılıklı hak ve borçları düzenleyen hükümler ise borç doğurucu hükümler olarak karşımıza çıkmaktadır⁴¹⁶. Görüldüğü üzere kanun koyucu, toplu iş sözleşmesine Borçlar Hukukuna ilişkin düzenlemeleri de dahil etmiştir⁴¹⁷.

Yukarıda hakkında kısa bilgi vermiş olduğumuz toplu iş sözleşmesi, uzaktan çalışma için de önemli kaynaklardan birisidir. Zira iş ilişkisi uzaktan çalışma üzerine kurulsa dahi, çalışan 6356 sayılı Kanun kapsamında olacak ve sendikal haklarından yararlanabilecektir⁴¹⁸. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Sözleşmesinin m.4/2, a bendinde; “Evde çalışanların kendi seçtikleri kuruluşları kurma ve bu kuruluşların faaliyetlerine katılma hakkı” olduğu vurgulanmıştır. Yine 184 sayılı tavsiye kararının 11.maddesinde ise uzaktan çalışanların sendika kurmasının ya da sendikalara katılmasının temel hakları olduğu, ulusal federasyon ve konfederasyonlara katılabilecekleri ve bu durumun desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır⁴¹⁹.

Ülkemizde sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi son yıllarda yaygınlaşmaya başladığından uzaktan çalışma için örneğini fazla göremesek de birçok Avrupa ülkesinde yasaların ve toplu iş sözleşmelerinde belirlenen kuralların uzaktan çalışma modeline bir hukuki zemin kazandığı söylenebilmektedir⁴²⁰. Örneğin Almanya’da tele çalışma gerçekleştiren birçok şirket sendikalar ile toplu iş sözleşmeleri hazırlarken⁴²¹; Fransa’da işçiyi yasalardan daha çok koruyan hükümler toplu iş sözleşmeleri ile getirilmektedir⁴²².

6356 sayılı Kanun m.36. maddesine göre işçiye yararlılık ilkesi gereğince, toplu iş sözleşmesi ile çalışanın bireysel iş sözleşmesi arasında bir çatışma çıktığında, çalışan lehine olan hükmün tespit edilerek uygulanması gerekecektir⁴²³.

Ülkemizde de gerek kanunların gerekse yakın tarihte çıkartılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde eksik düzenlemelerin yapıldığı, özellikle tez konumuzla ilgili olarak uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği hakkında yeterince açıklık bulunmadığına dair eleştiriler gözetildiğinde; çalışanı korumak adına bu boşluğun toplu iş sözleşmeleri ile tamamlanması, çalışanın yararına olacaktır.

Uzaktan çalışanlar sendikal haklarını kullanırken, bağlı oldukları işverenin yürüttüğü asıl işe göre işkolu belirlenecek ve bu işkolu esasıyla kurulmuş sendikalara üye olabileceklerdir⁴²⁴. Uzaktan çalışanlar sendikaya üye olduktan sonra, sendikaların yetki

⁴¹⁶ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.35; **Aktay**, s.165, 173.

⁴¹⁷ **Aktay**, s.173.

⁴¹⁸ **Günay**, s.409.

⁴¹⁹ Tavsiye kararına ulaşmak için:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO

⁴²⁰ **Özdemir**, Tele Çalışma, s.21.

⁴²¹ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.35.

⁴²² **Özdemir**, Tele Çalışma, s.21.

⁴²³ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.35.

⁴²⁴ **Günay**, s.410.

belgesi almak üzere yaptıkları başvuruda, sendika üyesi olarak da sayılacaktır⁴²⁵. Zira sendika üyesinin hangi tür iş sözleşmesi ile çalıştığının bu hususta bir önemi bulunmamaktadır.

Tartışmalı olan bir husus ise, bir işyerinde uzaktan çalışma yapılmasının toplu iş sözleşmesi ile yasaklanıp yasaklanamayacağıdır. Bu noktada bir görüş tarafların takdir yetkisi kapsamında uzaktan çalışmayı yasaklamasının mümkün olabileceğini, buna rağmen uzaktan çalışma esaslı bir sözleşme kurulursa bunun geçerli olacağını ancak kurala itimat etmeyen işverenin sendikaya karşı sorumlu olacağını söylemektedir⁴²⁶. Karşı görüşe göre ise⁴²⁷, bu durumun kabul edilmesi halinde “toplular iş sözleşmesi özerkliğinin” sınırlarının aşılmış olacak ve temel haklar ihlal edilmiş olacaktır. Zira getirilecek olan bu yasak, kişilerin çalışma ve sözleşme yapma özgürlüğüne kısıtlama getirmektedir⁴²⁸.

V. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

A. Genel Olarak Uzaktan Çalışma Kavramı

Uzaktan çalışma, çalışanın iş görme edimini işverenin oluşturduğu “iş organizasyonu kapsamında işyeri dışında” gerçekleştirdiği bir çalışma biçimi olup; kanunumuzda bu işin, çalışanın evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile görüleceği düzenlenmiş ve böylece uzaktan çalışmanın bir üst başlık olduğu vurgulanmıştır⁴²⁹. Esnek bir çalışma modeli olan uzaktan çalışma hem kanunda bahislerinin geçmesi hem de doktrinde genel olarak kabul gördüğü üzere “evden çalışma” ve “tele çalışma” olarak ikiye ayrılmaktadır⁴³⁰. Kanun, bu iki çalışma tipi için ayrı ayrı tanım yapmak yerine “uzaktan çalışma” başlığı altında toplamıştır. Bu iki çalışma modeli arasında keskin bir ayrım olduğunu söylemek bir hayli zordur.

Uzaktan çalışma kavramının türleri arasındaki ayrım, başka ülke hukuklarında da net bir şekilde ortaya konulamamaktadır. Örneğin Alman Hukukunda da evden çalışma ve tele çalışma kavramları birlikte kullanılırken, tele çalışma kavramı altında, görülen işin kapsamı ve çalışma yerine göre evde tele çalışma, mobil tele çalışma, komşu/ uydu ofislerde tele çalışma gibi alt ayrımlar yapılabileceği kabul edilmektedir⁴³¹. Tezimizin “Karşılaştırmalı Hukukta Uzaktan Çalışma” başlığı altında, çeşitli ülkelerdeki uzaktan çalışma modellerine değinilmiştir.

⁴²⁵ **Günay**, s.415.

⁴²⁶ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.283.

⁴²⁷ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.205; **Günay**, s.417.

⁴²⁸ Uzaktan çalışanların toplu iş hukukundaki hak ve borçları bakımından detaylı bilgi için bkz: **Günay**, s.408-420.

⁴²⁹ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s.217.

⁴³⁰ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s.217; **Süzek**, s.275; **Demir**, s.2505; **Günay**, s.80; **Dulay Yangın** Evde Çalışma, s.65, **Akça**, Meltem/**Tepe Küçükoglu**, Mübeyyen, Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma, Journal of International Management Educational and Economics Perspectives, C: 8, S: 1, Y: 2020, s.71; **Kılıç**, s.805-819; **Gümrükçüoglu Bozkurt**, Yeliz, Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, Y: 2020, s.155

⁴³¹ **Gümrükçüoglu Bozkurt**, s.155, 159.

İş Kanunu'nda, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde ve ilgili diğer mevzuatlarda, evden çalışma ve tele çalışma için farklı hükümler getirilmemiş, tüm yasal düzenlemeler uzaktan çalışma başlığı altında ve tüm türlerini kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Ancak her ne kadar evden çalışma ve tele çalışma modelleri nitelikleri ve işin iş organizasyonu dışında görülmesi yönlerinden birbirlerine benzese de bu iki türün birbirinden ayırt edilmesi, farklarının ortaya konulması gerekmektedir. Zira bizim de katıldığımız düşünceye göre, kanun koyucunun bu iki çalışma modelini birbirinden ayırt etmemesi eleştirilmiş, her iki modelin de ayrıca düzenlenmesi gereken hususların atlanmasına sebebiyet verilmiştir⁴³². Gerçekten de özellikle tele çalışma türlerinde birçok noktanın, kanun koyucu tarafından netleştirilmesi gerekmektedir. Benzer şekilde Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde de bu noktaların atlanması doğru olmamıştır.

Doktrinde İş Kanunu m.14'teki "uzaktan çalışma" kavramının değiştirilmesini, TBK'da düzenlenen "evde hizmet sözleşmesi"ni kapsamayacak şekilde yalnızca tele çalışma olması gerektiğini söyleyen bir görüş de bulunmaktadır⁴³³.

B. Evde Çalışma

1. Tanımı

Evde çalışma, özellikle Sanayi Devrimi öncesinde kadar oldukça yaygın olan, birçok faaliyette görülebilen çok eski bir atipik çalışma biçimidir⁴³⁴. Eski tarihlerde daha çok el emeğinin ön planda olduğu alanlarda ve özellikle giyim ve tekstil sektöründe kendisine büyük bir pay yaratmıştır⁴³⁵. Ancak Sanayi Devrimi'nden sonra ve özellikle teknolojinin gelişmesiyle evde çalışmanın uygulanabileceği faaliyet alanları daha da genişlemiş, günümüzde mimarlık, programcılık, çeviri gibi işlerde gerçekleşmesi mümkün hale gelmiştir⁴³⁶.

Evde çalışmaya ilişkin herhangi bir yasal düzenleme olmadığı dönemde tanımı yapılırken; "İşveren veya aracı için, işçinin seçtiği bir yerde özellikle kendi evinde, bu kişilerin doğrudan bir denetimi veya yönetimi olmaksızın malın üretilmesi veya hizmetin sunulması⁴³⁷" olarak tanımlanmaktaydı. Akabinde ise evde çalışmaya ilişkin ilk yasal düzenleme karşımıza TBK m.461'de "evde hizmet sözleşmesi" başlığı ile çıkmıştır. Ancak kanun, ev hizmetlerini bu kapsam altına almamıştır. Zira bakıcılık, aşçılık gibi işleri kapsayan ev hizmetleri esasında evde yapılmakla birlikte işverenin bizzat kendi evinde yapıldığından evde çalışma kapsamında değildir⁴³⁸.

Bu gelişmenin ardından, İş Kanunu'na eklenen evde çalışma, Türk Borçlar Kanunu'ndan farklı bir düzenleme getirmiştir. Zira İş Kanunu işçinin edimini "evinde" gerçekleştireceğini söylerken, TBK "evinde veya belirleyeceği başka bir yerde" hükmünü

⁴³² Özdemir, Tele Çalışma, s.11.

⁴³³ Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay, s.1687; Özdemir, Tele Çalışma, s.11.

⁴³⁴ Günay, s.92; Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.59.

⁴³⁵ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.59.

⁴³⁶ Süzek, s.276.

⁴³⁷ Özdemir, Burhan, Ev Çalışması, Kamu İş Dergisi, C: 4, S: 2, Y: 1997, s.129; Günay, s.91; Felstead, Alan/ Jewson, Nick, In Work At Home: Towards an Understanding of Homeworking, Routledge Publishing, London 2000, s.15.

⁴³⁸ Günay, s.96.

kurmuştur. Yine İş Kanunu'nda açıkça söylenmese de işçinin iş görme edimini bizzat ifa etmesi zorunluyken, TBK'ya göre işi bizzat ya da aile bireyleriyle yerine getirebileceğini söylemektedir⁴³⁹. Son olarak İş Kanunu sözleşmenin yazılı olması gerektiğini düzenlerken, TBK sözleşmeyi herhangi bir şekil şartına bağlamamıştır. Bu farklılıklara dayanarak söylenebilir ki, evde çalışma İş Kanunu'na dahil edildiğinden, bu kanuna uyan evde çalışmalar için İş Kanunu uygulanacak, kanun kapsamı dışında kalan evde çalışmalar için ise TBK evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanacaktır⁴⁴⁰.

Yukarıda açıklanan durumlar ışığında evde çalışmanın tanımını yapacak olursak; evde çalışma, çalışanın işverenin oluşturduğu iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde yerine getirmesine dayalı olan ve yazılı kurulan bir iş ilişkisidir⁴⁴¹. Özellikle geleneksel anlamda evde çalışmada daha çok el emeğinin ön planda olduğu ve genellikle parça başı üretim işi olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁴². Ancak elbette teknolojinin de gelişmesiyle evden çalışmanın uygulanabileceği faaliyet alanları da genişlemiştir⁴⁴³.

ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin 1.maddesinde yaptığı tanıma göre ise evde çalışma, çalışanın mevzuat ya da mahkeme kararlarına göre bağımsız çalışan sayılmasını gerektirmeyecek ölçüde özerk ve ekonomik bağımsız olmaksızın, işverene ait işyeri dışında kendi evinde ya da başka bir mekânda, ücret karşılığı, iş için gerekli malzeme ve teçhizatı kimin sağladığına bakılmaksızın, işverenin belirlediği bir ürün ya da hizmet ifası ile sonuçlanan çalışmadır⁴⁴⁴.

İş Kanunu'nda uzaktan çalışma başlığı altında hem evde çalışmanın hem de tele çalışmanın düzenlenmiş olmasına eleştiriler de gelmiştir. Buna göre; İş Kanunu'nda düzenlenen evde çalışmanın esasında TBK anlamında evde hizmet sözleşmesine işaret ettiğini, geleneksel anlamda evde hizmet sözleşmesinin uygulamada çok sık rastlanan bir durum olmadığını ve genel olarak iş organizasyonundan kopuk bir yapıları olduğunu söylenmektedir. Günümüzde artık tele çalışanların neredeyse tamamının teknolojik aletler ile işverenin oluşturduğu iş organizasyonunun bir parçası haline geldiğini, bu nedenle de İş Kanunu m.14 kapsamında yalnızca tele çalışanların dahil edilmesi gerektiği öne sürülmekte, birkaç sene içerisinde de uzaktan çalışmanın yalnızca tele çalışma ile anılacağını savunmaktadır⁴⁴⁵.

2. Evde Çalışmada İşyerinin Tespiti

Evde çalışma modelinin temel ve diğer iş sözleşmelerinden ayırt edici unsuru, işin işveren tarafından oluşturulan organizasyon kapsamında “evden” yürütülmesidir. Ancak esasında kanun maddesinde işin evde görülmesinden kastedilirken, bu esnada işverenin

⁴³⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.221.

⁴⁴⁰ Alp, Mustafa, “Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi”, (Ed. Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT), Pandemi Sürecinde İş Hukuku, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020 s.104.

⁴⁴¹ Demir, s.2511; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.219.

⁴⁴² Günay, s.127; Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay, s.1686; Mircan, s.42.

⁴⁴³ Felstead/Jewson, s.16; Günay, s.94

⁴⁴⁴ <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349179482.pdf> ; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.156.

⁴⁴⁵ Özdemir, Tele Çalışma, s.13

doğrudan bir denetimi olmayacağı ve işçinin seçeceği bir yerde, genellikle kendi evinde malı üreteceği ya da hizmeti sunacağı belirtilmektedir⁴⁴⁶.

ILO'nun 177 Numaralı Evde Çalışma Sözleşmesi⁴⁴⁷'nin 1.maddesinde de evde çalışmanın unsurlarından bahsedilirken; “Kişinin kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği yerlerde” çalışması olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla ILO tarafından yapılan açıklamada da evden çalışma için işin muhakkak çalışanın evinde olması gerekmediği vurgulanmış, ev dışında başka bir yerde işin görülebileceğini de söylemiş, çalışana bir serbesti tanınmıştır.

Benzer şekilde yasal mevzuatlarımızda da evden çalışma konusunda bir zorlama getirilmemiş, çalışana iş görme borcunu ifa edeceği yer ile ilgili seçim yetkisi tanınmıştır⁴⁴⁸.

C. Tele Çalışma

1. Tanımı

Tele çalışmanın daha önceki açıklamamız doğrultusunda genel bir tanımını yapmak gerekirse; işçinin işyeri dışında ancak işverenin oluşturduğu iş organizasyonu kapsamında kalarak, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmak suretiyle iş gördüğü, yazılı yapılan ve kural olarak gönüllülük esasına dayalı bir iş sözleşmesidir⁴⁴⁹. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak tele çalışma kavramı ilk çıktığında, bunun evden çalışmanın bir alt türü olduğu düşüncesi ortaya atılmış⁴⁵⁰; tele çalışma esaslı sözleşmelere, TBK'nın evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanabileceği ileri sürülmüştür⁴⁵¹. Oysa tele çalışma evden yapılabileceği gibi, günümüzde artık teknolojinin de ilerlemesiyle herhangi bir mekânda yapılabilmektedir⁴⁵². Dolayısıyla evden çalışma ile tele çalışmanın farklı iki kavram olduğunun vurgulanması gerekmektedir. İş Kanunu'na tele çalışmayla ilgili düzenlemenin dahil edilmesinden sonra tele çalışmanın bir iş sözleşmesi olup olmadığı konusundaki tartışmalar da sona ermiştir. Ayrıca İş Kanunu'nda tele çalışma ile ilgili boşluk olması halinde, Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekmektedir⁴⁵³.

Tele çalışma modelinin hem çalışana hem de işverene sağladığı birçok fayda bulunmaktadır. Çalışanlar açısından yolda vakit kaybetmemeleri, çalışma saatlerini esnetebilmeleri, aile yaşamının aksamaması gibi avantajları bulunurken; işverenler ise işyerinin genel giderlerinin azaltabilmekte, sınır ötesi ülkelerden dahi istihdam sağlayabilmektedir⁴⁵⁴. Ancak bunların yanı sıra çalışanları işyerinden uzak bıraktığından

⁴⁴⁶ **Mircan**, s.58

⁴⁴⁷ <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349179482.pdf>

⁴⁴⁸ **Dulay**, Uzaktan Çalışma, s.146; **Mircan**, s.58.

⁴⁴⁹ **Aydın**, s.353; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.39; **Özdemir**, Tele Çalışma, s.14; **Dulay**, Uzaktan Çalışma, s.63; **Martino**, Vittoria Di/ **Wirth**, Linda, Telework: A New Way of Working and Living, International Labour Review, Vol 129, Number5, Year 1990, p.530.

⁴⁵⁰ **Aydın**, s.353; **Aydınöz**, s.15; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.44.

⁴⁵¹ **Aydınöz**, s.15.

⁴⁵² **Kandemir**, Tele Çalışma, s.45; **Aydın**, s.353.

⁴⁵³ **Süzek**, s.277; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.162.

⁴⁵⁴ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.36; **Kılıç**, s.805-819; **Aydın**, s.359; **Martino/Wirth**, s.529.

psikolojik etkileri olabilmekte, işverenler içinse kontrol ve denetimlerinin azalmasının yanı sıra, mecburen teknolojik araçlar ile çalışıldığından şirket sırları ve verileri için bir güvenlik açığı oluşturabilmektedir⁴⁵⁵.

Tele çalışmanın tanımı doğrultusunda onu diğer iş sözleşmelerinden ayıran noktanın, işin görüldüğü mekân, teknoloji ve organizasyon unsurları olduğunu söylenebilmektedir⁴⁵⁶. Tele çalışmada, tıpkı evde çalışmada olduğu gibi, klasik işyeri kavramının dışına çıkılmaktadır. İşin görüleceği mekân çalışanın kendi evi olabileceği gibi, başka bir yer de olabilir. İşin görüldüğü mekâna göre tele çalışma farklı kategorilere ayrılmaktadır. Bu hususa bir sonraki başlıkta değinilecektir.

İkinci ayırt edici unsur ise işin görülmesi esnasında tamamen ya da kısmen telefon, bilgisayar, internet, e-posta gibi teknoloji ve iletişim araçlarının kullanılmasıdır⁴⁵⁷. Teknoloji ve iletişim araçları sayesinde çalışan, işyerine bağımlılıktan kurtulmakta, işyerine gitme zorunluluğu ortadan kalkmaktadır⁴⁵⁸. Tele çalışmada ana işyeri ile sürekli ve doğrudan bağlantı kurulması halinde on-line tele çalışma, tek taraflı bir bilgi aktarımının söz konusu olduğu durumlarda ise buna off-line tele çalışma denilmektedir⁴⁵⁹. Off-line çalışmada her ne kadar doğrudan bir bağlantı kurulmuyor olsa da işverenin denetim, emir ve talimat yetkisi devam ettiğinden, bağımlılık unsuruna herhangi bir etki yapmamakta, çalışan halen daha iş organizasyonu kapsamında çalışmasını sürdürmektedir⁴⁶⁰. Dolayısıyla üçüncü ayırt edici unsur olan iş organizasyonu kapsamında işin görülmesi, her iki modelde de sağlanmaktadır.

Bu noktada belirtmekte fayda olacaktır ki, düzenli olarak işyeri merkezinde çalışan bir işçinin, aralıklı zamanlarda eve iş getirmesi ve çalışmasını internet aracılığı ile işverene göndermesini, bunu bir tele çalışma yapmamaktadır⁴⁶¹. Keza yine benzer şekilde işin ifası sırasında teknolojik aletlerin kullanılması da tek başına tele çalışmanın oluştuğu anlamına gelmemektedir⁴⁶². Tele çalışma için çalışanın işini, geleneksel anlamda işyeri dışında gerçekleştiriyor olması da gerekmektedir. Zira günümüzde teknolojik araçların kullanılmadığı bir işyerinin olduğunu söylemek zordur.

2. Tele Çalışma Türleri

Tele çalışma ilk başlarda telefon ya da bilgisayar ile evde çalışma olarak karşımıza çıksa da teknolojinin de ilerlemesiyle zamanla farklı türleri oluşmuştur. Bu nedenle tele çalışma doktrinde, işin görüldüğü yere göre kategorilere ayrılmıştır. Aşağıda açıklanacak olan mekân esaslı sınıflandırmanın yanı sıra, teknolojinin gelişmesi çalışılan mekânın önemini azalttığından, tele çalışmada zaman esasına göre bir sınıflandırmaya gidilmesi

⁴⁵⁵ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.37.

⁴⁵⁶ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.218; **Martino/Wirth**, s.530.

⁴⁵⁷ **Aydınöz**, s.71; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.218; **Özdemir**, Tele Çalışma, s.15; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.40; **Kılıç**, s.805-819.

⁴⁵⁸ **Aydınöz**, s.72.

⁴⁵⁹ **Dulay Yangın**, Uzaktan Çalışma, s.152; **Kılıç**, s.805-819; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.43.

⁴⁶⁰ **Dulay Yangın**, Uzaktan Çalışma, s.152.

⁴⁶¹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.219; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.42.

⁴⁶² **Kandemir**, Tele Çalışma, s.45.

gerektiği de söylenmektedir. Buna göre çalışan haftada bir günden az tele çalışma yapıyorsa tamamlayıcı, en az bir gün bu şekilde çalışıyorsa dönüşümlü, çalışmasının çoğunluğunu tele çalışma ile yapıyorsa sürekli tele çalışma denilmektedir⁴⁶³.

a. Evde Tele Çalışma

Daha evvel de bahsedildiği üzere evde çalışmanın tarihi çok eskilere dayanmaktadır. Geleneksel anlamda evde çalışma daha çok emeğe, zanaata, parça başı verilen işlere dayanmaktayken; teknolojik gelişmeler ile iletişimin daha kolay hale gelmesi ve internetin yaygınlaşması çoğu işkolunda evde çalışmayı mümkün hale getirmiş ve tele çalışma modelinin evde uygulanmasını da olanak sağlamıştır⁴⁶⁴. Bugün bakıldığında muhasebe, hukuk, eğitim gibi pek çok alanda evden tele çalışma uygulanmaktadır. Bir sekreterin kendi evinde bir toplantı konuşmasını metin haline getirerek bunu e-posta ile işverene göndermesi evde tele çalışmaya örnek olarak gösterilebilir⁴⁶⁵.

Evde tele çalışma, tele çalışmanın en yaygın uygulanan ve bilinen yöntemidir⁴⁶⁶. Fakat tele çalışmanın evde yapılması, çalışanı geleneksel anlamda evden çalışan yapmamaktadır⁴⁶⁷. Ayırt edici unsuru, işin teknolojik iletişim araçları ile yapılıyor olmasıdır. Evde tele çalışma modeli kimi zaman elektronik evde çalışma, elektronik ev, home-office gibi isimlerle de anılmaktadır⁴⁶⁸. Evde çalışmada çalışılacak yerin teknolojik aletlere uygun hale getirilmesi gerekirse, bu maliyete işveren katlanmak durumundadır⁴⁶⁹.

Evde tele çalışmada çalışmanın bazen bir kısmı evde yapılırken bir kısmı işyerinde yapılabileceği gibi tamamı da evde yapılabilmektedir. Bu ayrımlara göre evde tele çalışma işyerinde çalışma sürelerine göre sürekli, tamamlayıcı ve dönüşümlü evde tele çalışma olmak suretiyle alt türlere ayrılmaktadır⁴⁷⁰. Dönüşümle evde tele çalışma ile evde izo çalışma hayatı biraz daha yumuşatılmakta, çalışanların hangi gün ve saatlerde işyerinde olacağı önceden belirlenmektedir⁴⁷¹. Dönüşümlü olarak evde tele çalışma modelinin, çalışma verimini %40 ile %60 arasında arttığı da ifade edilmektedir⁴⁷². Bu çalışma modelini “hibrit (karma) modeli de denilmekte olup özellikle Batı Avrupa’da öne çıkarılmaktadır⁴⁷³.

b. Tele Çalışma Merkezleri

Tele çalışma merkezleri, işyerinin âdem-i merkezileşmesine olanak sağlayan, işletme tarafından teknolojik aletler ve iletişim araçları ile donatılan elektronik

⁴⁶³ Aydın, s.356

⁴⁶⁴ Kandemir, Tele Çalışma, s.44.

⁴⁶⁵ Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay, s.1686.

⁴⁶⁶ Özdemir, Tele Çalışma, s.14; Kandemir, Tele Çalışma, s.44; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.161; Günay, s.85.

⁴⁶⁷ Özdemir, Tele Çalışma, s.14.

⁴⁶⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.161.

⁴⁶⁹ Günay, s.85.

⁴⁷⁰ Günay, s.86; Kandemir, Tele Çalışma, s.45.

⁴⁷¹ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.153.

⁴⁷² Aydınöz, s.68.

⁴⁷³ Özdemir, Tele Çalışma, s.14; Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.153.

merkezlerdir⁴⁷⁴. İşin görülmesi yine ana işyeri merkezinden uzakta olmakla birlikte, bu sefer çalışanlar işlerini tele merkezde ortak çalışma mekânında gerçekleştirmektedir⁴⁷⁵. Tele çalışma merkezleri, ofis ile evden çalışma arasında bir köprü niteliği görmektedir. Zira hem sosyal izalasyonu önlerken hem de iş alanı ve ofise gidip gelme arasındaki süreden tasarruf sağlamaktadır⁴⁷⁶. İşveren açısından ise ilk kurulum esnasında mali bir külfet getirirse de personel maliyetinden tasarruf sağlarken daha geniş bir coğrafi alanda istihdam yaratmaktadır⁴⁷⁷.

Tele çalışma merkezleri, ana işyeri merkezine uzaklıklarına göre ikili bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Buna göre; çalışanların evlerine yakın olan ve şehir merkezine göre daha az maliyetli olan banliyölerdeki merkezlere “yerel tele çalışma merkezleri” denilirken; şehirden oldukça uzak, ulaşımın zor olduğu bölgelerde kurulan merkezlere ise “tele köy” ya da “uydu tele çalışma merkezleri” denilmektedir⁴⁷⁸. Bu gibi çalışma merkezleri, banka veya telekomünikasyon gibi birden çok şehirde bulunan sektörlerde uygulanabilmektedir⁴⁷⁹.

Tele çalışma merkezlerinin ikili ayrıma tabi tutulduğu ikinci bir husus ise merkezlerdeki tüm çalışanların aynı işletmeye bağlı çalışan olup olmadığıdır. Daha detaylı açıklamak gerekirse; bir merkezde çalışan işçilerin tamamı aynı işverene bağlıysa, bir diğer deyişle çalışma merkezi tek bir işletmeye ait ise, bu merkezlere “uydu büro” denilmektedir⁴⁸⁰. Uydu bürolardaki tüm altyapıyı ve gerekli ekipmanları bu işletme kurmakta ve çalışanların ana ofise gitmesine gerek kalmamaktadır⁴⁸¹. Ancak ana merkez ile devamlı iletişim halinde olup, yine de işveren denetimi altında iş görme edimi gerçekleştirilmektedir⁴⁸².

“Komşu büro” denilen ikinci modelinde ise tele çalışma merkezini yalnız bir işletme değil, birden çok işletme ve hatta bağımsız girişimciler tarafından ortak olarak kullanmakta, donatılmasını ve finansmanını bu şirketler ortak olarak yapmakta ve merkezde bulunan her bir çalışan da kendi işvereni temsil etmektedir⁴⁸³. Birden fazla işverenin kullandığı komşu büro modelinde genel giderlerde önemli bir tasarruf sağlanmakta, personel taşıma masrafı olmamakta ve tele çalışanlar arasında sosyal dayanışma ortamı oluşmaktadır⁴⁸⁴.

Tele çalışma merkezlerinde ister uydu büro modeli ister komşu büro modeli uygulansın, ortak nokta çalışanlar üzerinde işveren denetiminin olmasıdır. Esasında tele çalışma merkezlerinin işveren tarafından oluşturulan yerler olması sebebiyle tele çalışma

⁴⁷⁴ Aydınöz, s.58; Kandemir, Tele Çalışma, s.45; Dulay Yangın, Uzaktan Çalışma, s.154.

⁴⁷⁵ Kandemir, Tele Çalışma, s.45.

⁴⁷⁶ Özcan, s.8.

⁴⁷⁷ Kandemir, Tele Çalışma, s.46.

⁴⁷⁸ Kandemir, Tele Çalışma, s.46; Özcan, s.8.

⁴⁷⁹ Aydınöz, s.58.

⁴⁸⁰ Özcan, s.9; Kandemir, Tele Çalışma, s.47; Öztürkoğlu, s.122; Martino/Wirth, s.530.

⁴⁸¹ Öztürkoğlu, s.122.

⁴⁸² Günay, s.87; Kandemir, Tele Çalışma, s.47.

⁴⁸³ Kandemir, Tele Çalışma, s.47; Özcan, s.9; Öztürkoğlu, s.123; Martino/Wirth, s.530.

⁴⁸⁴ Öztürkoğlu, s.123; Kandemir, Tele Çalışma, s.48; Martino/Wirth, s.530.

kapsamında olup olmadığı tartışmalara yol açmıştır. Ancak tele çalışma merkezleri, “asıl işletme merkezinden uzak olmaları” sebebiyle mesafe unsurunu sağladığından, tele çalışma kapsamında olduğunu söylemek mümkündür⁴⁸⁵. Keza İş Kanunu’nda da “işyeri dışında iş görme ediminin gerçekleştirilmesi” dendiğinden, bu konuda herhangi bir şüphe bulunmamaktadır. Son yıllarda ülkemizde de bu gibi ortak çalışma alanlarının arttığı gözlemlenmektedir⁴⁸⁶.

c. Gezici Tele Çalışma

Gezici ya da diğer adıyla göçebe/mobil tele çalışmada çalışanlar, bir yere sabit olmaksızın teknolojik aletleri de kullanarak iş görme edimini yerine getirmektedir⁴⁸⁷. Bu çalışanlar genellikle seyahat halinde olup telefonlarından, bilgisayarlarından, tabletlerinden faydalanarak trende, otobüste, otelde, müşteriye ait işyerinde dahi merkez işyeri ile bağlantı kurmaktadır⁴⁸⁸. Bu sistem çoğunlukla işyerlerinin tanıtım hizmetlerinde, üst kademe yöneticileri ve satış personelleri tarafından, gazeteci, sigorta danışmanları gibi meslek gruplarında kullanılmaktadır⁴⁸⁹. Bir tercümanın metin tercümesini bir kafeteryada yaparak işverenine e-posta ile göndermesi de gezici tele çalışmaya örnek olarak gösterilebilir⁴⁹⁰.

Gezici tele çalışma halinde, çalışanlar genellikle bir aracı kullandığından, İş Kanunu m.2 kapsamında, işverence tahsis edilen bir araç olması halinde, bu araçların da işyerinden sayılması gerekmektedir⁴⁹¹.

d. Karma Tele Çalışma

Karma tele çalışma modelinde ise, tele çalışanların sabit çalıştığı bir evi, merkezi olmayıp ya da çalışanlar devamlı gezici çalışma yapmayıp, yapılan işe ve kişisel durumlarına göre çalışma süresini ve çalışma yerlerini ayarlamakta serbesttirler⁴⁹². İstenilen yerde ve istenilen zamanda çalışma serbestisi tanıdığından, tele çalışma modellerinde en esnek model olup, tele çalışmanın özellikle çalışanlar üzerindeki psikolojik ve fiziksel olumsuz yanlarını gidermeyi hedeflemektedir⁴⁹³.

VI. +Uzaktan Çalışmanın Kurulması ve Tarafların Borçları

A. Hukuki İlişkinin Kurulması

Uzaktan çalışmanın, öncelikle Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen evde hizmet sözleşmesi, akabinde İş Kanunu’na eklenen 14.madde ile birlikte, bir iş sözleşmesi olduğuna ve uzaktan çalışanın da bir işçi olduğuna dair herhangi bir şüphe kalmamıştır⁴⁹⁴. Bağımlılık unsuru, uzaktan çalışanları çalışan statüsüne sokmaktadır⁴⁹⁵. Dolayısıyla gerek

⁴⁸⁵ Aydınöz, s.59.

⁴⁸⁶ Özdemir, Tele Çalışma, s.14.

⁴⁸⁷ Kandemir, Tele Çalışma, s.48; Aydınöz, s.61.

⁴⁸⁸ Kandemir, Tele Çalışma, s.48; Martino/Wirth, s.530.

⁴⁸⁹ Öztürkoglu, s.123.

⁴⁹⁰ Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay, s.1686.

⁴⁹¹ Aydınöz, s.63.

⁴⁹² Kandemir, Tele Çalışma, s.48.

⁴⁹³ Günay, s.89; Kandemir, Tele Çalışma, s.48.

⁴⁹⁴ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.117.

⁴⁹⁵ Şen, s.482; Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.118.

evde çalışma sözleşmesi gerek tele çalışma esaslı bir iş sözleşmesi kurulurken sözleşme, TBK m.26 ve İş Kanunu m.9'da düzenlenen sözleşme serbestisi gereğince, kanundaki kısıtlamalara uymak, emredici hükümlere, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olmamak şartıyla istenilen şekilde yapılabilecektir⁴⁹⁶. Emredici hükümlere aykırı olarak hazırlanan bir sözleşme, duruma göre ya tamamen ya da sadece aykırılık teşkil eden hükümleriyle kesin hükümsüz sayılacaktır⁴⁹⁷.

Her sözleşmede olduğu gibi tele çalışma veya evden çalışma sözleşmesi hazırlanırken, tarafların iş görme, işin görüleceği mekân, ücret gibi esaslı unsurlarda fikir birliğine varması ve sözleşme koşullarının hazırlanması gerekmektedir⁴⁹⁸. Özellikle uzaktan çalışma gibi atipik bir iş sözleşmesinde, kanun koyucunun düzenlemediği konularda detaylı açıklamalara yer verilmesi, diğer iş ilişkilerine göre farklılık arz eden konulara değinilmesi, iş sağlığı ve güvenliği, malzeme temini, iş sırlarının korunması gibi konularda özel düzenleme yapılması önem taşımaktadır⁴⁹⁹.

Uzaktan çalışma sözleşmesinin geçerli bir hukuki ilişki olabilmesinin bir diğer şartı da tarafların fiil ehliyetine sahip olmasıdır. TMK m.10'a göre ayırt etme gücü olan ve kısıtlı olmayan gerçek kişiler fiil ehliyetine sahiptir. Fiil ehliyetine sahip olmanın yanı sıra, İş Kanunu 71.madde ile on beş yaşını doldurmamış çocukların çalışmasını yasaklamıştır. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile de çocukların çalışması hakkında düzenlemelere yer verilmiştir. Dolayısıyla uzaktan çalışma sözleşmesinin geçerli olabilmesi için, kanunda yer verilen yaş, cinsiyet, yabancı olma hali, sağlık durumu gibi sınırlamalara dikkat edilmesi gerekmektedir⁵⁰⁰. Aksi takdirde çalışanın mağdur edilmemesi adına, yapılan sözleşme kesin hükümsüzlükten farklı olarak ileriye etkili olarak sona erdiğinin kabul edilmesi gerekmektedir⁵⁰¹.

B. Uzaktan Çalışmanın Kurulmasında Temel Esaslar

1. Gönüllülük İlkesi

Bir iş sözleşmesi kurulurken uzaktan çalışma modeli uygulanacaksa, bunun gönüllülük esasına dayanması, bir başka anlatımla tarafların bu konuda karşılıklı rızalarının olması gerekmektedir⁵⁰². Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14.maddesi ile uzaktan çalışma esaslı sözleşmelerinin gönüllülük esasına dayandığını vurgulamıştır. İşçinin uzaktan çalışmaya geçiş yapılırken herhangi bir zorlamaya maruz bırakılmaması, çalışanın işe bağlılığını, üretkenliğini ve verimini de arttırmaktadır⁵⁰³.

Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 3.maddesinin başlığı "gönüllülük" olup madde metninde; "İşçi ve işveren için tele çalışma gönüllüdür. Tele çalışma sözleşme kurulurken kararlaştırılabileceği gibi, sonradan gönüllü olarak tele

⁴⁹⁶ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.129; **Günay**, s.252; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.90

⁴⁹⁷ **Günay**, s.252

⁴⁹⁸ **Günay**, s.253

⁴⁹⁹ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.129

⁵⁰⁰ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.93

⁵⁰¹ **Günay**, s.256

⁵⁰² **Özdemir**, Tele Çalışma, s.17; **Aydınöz**, s.75; **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay**, s.1722;

Bilginoğlu, s.1102.

⁵⁰³ **Aydınöz**, s.75

çalışmaya geçilmesi de mümkündür. İşçiye sonradan tele çalışma önerilmişse, işçi bunu kabul ya da reddedebilir. Eğer işverene işçi tele çalışma için bir teklif götürmüştü, işverenin de bunu kabul ya da reddetme seçeneği vardır,” hükmü düzenlenmiştir⁵⁰⁴. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde yapılan düzenlemenin Çerçeve Anlaşma ’ya paralel olarak yapıldığı görülmektedir. Batı Avrupa ülkelerindeki ulusal mevzuatlarda da anlaşmaya uygun olarak gönüllülük esasının uygulandığını söylemek mümkündür⁵⁰⁵.

2. İş Sözleşmesinde Esaslı Değişiklik

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin 14.maddesinde de belirtildiği üzere “Hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.” Bir çalışma ilişkisinde görülecek olan iş, çalışma yeri, alınacak ücret, çalışma saatleri gibi hususlar, birinci derece esaslı unsurlardır⁵⁰⁶. İş Kanunu m.22’ye göre bu esaslı değişiklikler ancak işçinin onayı alınırsa yapılabilir.

İşyerinde çalışan bir işçinin uzaktan çalışmaya geçirilmesi ya da tam tersine uzaktan çalışan bir işçinin sonradan işyerinde çalışmaya başlaması, iş görme ediminde önemli bir değişikliğe yol açtığından esaslı bir değişikliktir⁵⁰⁷. Zira sonradan evde çalışmaya geçen bir işçi için sosyal izolasyon, iş yaşantısı ile ev hayatının birbirine karışması gibi zorluklar söz konusu olabilecektir⁵⁰⁸. Yahut tam aksine evden çalışan birisi için her gün işyerine gitmeye başlamak hem zaman hem de maddi yönden zorlayıcı olabilir. Bu gibi durumlar göz önüne alındığında, iş akdinin sonradan uzaktan çalışmaya dönüştürülmesi, işverenin yönetim yetkisini aşan bir durumdur⁵⁰⁹. Dolayısıyla bunun bir esaslı değişiklik olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Benzer sorunlar yine yaşanacağından, sonradan tele merkezlere geçirilen çalışanlar için de esaslı değişiklik söz konusudur⁵¹⁰.

Bu noktada değinilmesi gereken bir diğer husus, iş sözleşmesi yapılırken sözleşmeye konulacak bir madde ile, ilerleyen zamanlarda karşı tarafın onayını almaksızın uzaktan çalışmaya geçiş yapılacağına dair konulan “değişiklik şartları”dır. Burada işveren ya da çalışan, sözleşme yapılırken sonradan değişiklik yapma hakkını saklı tutmakta, çalışma koşullarını tek yanlı olarak değiştirebilmektedir⁵¹¹.

Hukukumuzda değişiklik şartlarına açıkça izin veren ya da yasaklayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. İş sözleşmesi üzerinde çok önemli ve riskli sonuçlar doğurabileceği düşüncesiyle aksi düşünceler de olmakla birlikte⁵¹² genel olarak bu

⁵⁰⁴ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.92; **Aydınöz**, s.76; **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.259.

https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf

⁵⁰⁵ **Özdemir**, Tele Çalışma, s.17.

⁵⁰⁶ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.257; **Günay**, s.276.

⁵⁰⁷ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.257; **Günay**, s.277; **Aydınöz**, s. 86; **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay**, s.1722.

⁵⁰⁸ **Günay**, s.277.

⁵⁰⁹ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.168.

⁵¹⁰ **Aydınöz**, s.90.

⁵¹¹ **Aydınöz**, s.93; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.92; **Günay**, s.277.

⁵¹² **Kandemir**, Tele Çalışma, s.92, s.93.

Dulay Yangın’a göre ise, değişiklik şartlarını ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Buna göre, evde çalışan işçiyi merkez işyerine alan, çalışma yeri işçinin seçimine bırakılan veya iş

hükümlerin geçerli olduğu ancak dar yorumlanması ve dürüstlük kuralına uygun kullanılması gerektiği düşüncesi hakimdir⁵¹³. Fakat genel işlem koşulları niteliğinde olan, işveren tarafından toplu hazırlanıp tüm çalışanlara imzalatılan bireysel iş sözleşmelerine konulan değişiklik şartları, TBK m.20/1 ve m.24 gereğince her halükârda geçersiz sayılmalıdır⁵¹⁴.

3. Gönüllülük İlkesinin İstisnası Olarak Zorlayıcı Neden

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14.maddesinin 6.fıkrasında; “Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz,” hükmü düzenlenmiştir. Maddeye göre zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde uzaktan çalışmanın gönüllü kurulması ilkesi gözetilmeyecek, işveren tek taraflı olarak uzaktan çalışma esaslı çalışmaya geçiş yaptırabilecektir.

Zorlayıcı neden kavramına, İş Kanunu'nda yahut yönetmelikte herhangi bir açıklık getirilmemiştir. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Yönetmeliği⁵¹⁵'nin 3.maddesinde ise zorlayıcı nedenin, “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar,” olarak tanımlandığı görülmektedir. Özetle zorlayıcı neden, borcun ifasını imkânsız hale getiren durumdur⁵¹⁶. İş Kanunu'nda ya da Türk Borçlar Kanunu'nda başka bir tanıma yer verilmeyerek yalnızca sonuçlarına değinildiğinden, yönetmelik m.14'te bahsi geçen zorlayıcı nedenlerin bu maddedeki tanımına göre tayini gerekmektedir⁵¹⁷. Bu durumun en yakın ve güncel olayı, halen daha içerisinde bulunduğumuz Covid-19 pandemi koşullarıdır⁵¹⁸. Bu süreçteki sokağa çıkma yasakları da dahil olmak üzere mümkün olan hemen her işkolunda işverenler ve çalışanlar mecburi olarak uzaktan çalışmaya geçiş yapmıştır. Böyle bir durumda çalışanın talebi ya da onayı aranmamıştır. Dolayısıyla işverenlerin Covid-19 nedeniyle tek

organizasyonunda değişiklik içeren plana bağlı olarak sözleşmeye konu edilen değişiklik kayıtları, özel hayata müdahale içermediğinden dürüstlük kuralı denetiminden geçmek şartıyla geçerli sayılabilir. Ancak işyerinde çalışan işçiyi tek taraflı iradeyle evden çalışmaya geçiren değişiklik şartları, özel hayata müdahale kapsamında olup güvenlik riskleri oluşturmakta ve konut dokunulmazlığı ihlali anlamına gelmektedir. Bu nedenle İş Kanunu m.22 uyarınca bu şartların geçerli olmadığının kabulü gerekir. (Evde Çalışma, s.263)

⁵¹³ **Günay**, s.278; **Aydınöz**, s.96; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.170.

⁵¹⁴ **Günay**, s.279.

⁵¹⁵ RG, 09.11.2018, 30590

⁵¹⁶ **Alpagut**, Gülsevil, Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden, (Ed. Prof Dr. Gülsevil ALPAGUT), Pandemi Sürecinde İş Hukuku, 1.Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2020, s.63.

⁵¹⁷ **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay**, s.1692; **Özdemir**, Tele Çalışma, s.18.

⁵¹⁸ Covid-19 salgını ve zorlayıcı neden hakkında detaylı bilgiler için: **Baycık**, Gaye/ **Tolu Yılmaz**, Hazal, Covid-19 Salgınının İş Hukuku Bakımından Nitelendirilmesi, Ankara Barosu Dergisi, C: 79, S: 2021/3, Y: 2021, s.205-251.

tarafli olarak uzaktan çalışmaya geçiş yapması, yönetmelik tarafından da belirtildiği üzere hukuka uygun bir durumdur⁵¹⁹.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ne eklenen madde ile zorlayıcı nedenler halinde işçinin onayı alınmaksızın uzaktan çalışmaya geçme kararı alınması, yerinde bir düzenleme olmuştur. Zira sonradan uzaktan çalışmaya geçiş her ne kadar sözleşmede yapılan esaslı bir değişiklik olsa da zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde menfaat dengesine göre hareket edilmesi gerekmektedir⁵²⁰. Bir işveren çalışanlarını koruyup gözetmek, iş sağlığı ve güvenliklerini sağlamakla yükümlüdür. Örneğin salgın hastalık gibi bir zorlayıcı nedenin varlığı halinde, çalışanın onayının alınmamasından doğacak zarar, sağlığını kaybetmesi ya da bulaşıcı hastalığa yakalanmasından daha önemli değildir.

Zorlayıcı nedenden ötürü tek taraflı işlem ile uzaktan çalışmaya geçilmesinin esaslı değişiklik olarak görülmemesi daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Nitekim bunun bir esaslı değişiklik olmaması için, bazı koşulları bulunmaktadır. Öncelikle yapılan bu değişikliğin geçici olması, zorlayıcı neden ortadan kalktığında yeniden eski düzene dönülmesi gerekmektedir⁵²¹. Eğer işveren zorlayıcı neden ortadan kalkmasına rağmen uzaktan çalışmayı sürdürmek istiyorsa, çalışanın onayını almak zorundadır. Bir diğer koşul ise çalışanın ücretinde, çalışma saatlerinde, iş görme ediminde herhangi bir değişiklik olmamasıdır. Böyle bir durumda çalışanın ücreti eksik yatırılır ya da iş yükünde bir ağırlaşma meydana gelirse, artık sözleşmede esaslı bir değişiklik yapılmış olacaktır⁵²².

4. Çalışanın Uzaktan Çalışmaya Geçiş Talebi

Uzaktan çalışma, gönüllülük esasına dayalı olup her iki tarafın da bunu onaylaması neticesinde yapılabilmektedir. Uzaktan çalışmanın baştan itibaren uygulandığı halde, taraflar iş sözleşmesini uzaktan çalışmaya göre hazırlayıp anlaşacaklardır. Uzaktan çalışmaya sonradan geçilecekse, burada talep işverenden gelebileceği gibi çalışandan da gelebilmektedir.

Bu duruma Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde de değinilmiş ve 14.maddesi ile detaylı bir düzenlemeye yer verilmiştir. Ancak bu detaylı düzenlemenin sonuçlarına ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Örneğin talebin kabulünde başvurulacak ölçütler, otuz gün içinde cevap verilmemesi halinde hangi sonuçla karşılaşılacağı ya da çalışanın başvurabileceği hukuki yollara ilişkin bir açıklık getirilmemiřtir⁵²³. İşverene talebin kabul edilmesi ya da reddedilmesi konusunda bir serbesti getirilmiştir.

Yönetmelikte işverenin zorlayıcı nedenin varlığı halinde işçinin talebi ya da onayı alınmadan uzaktan çalışmaya geçilebileceği düzenlenmiş olmasına rağmen, böyle bir durumda işçinin de paralel bir hakka sahip olup olmayacağına ilişkin bir düzenleme yoktur. Bu sebeple zorlayıcı neden olsa dahi, işçinin tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçme hakkı yoktur. Böyle bir durumda, 6331 sayılı Kanunun 13.maddesinde düzenlenmiş olan

⁵¹⁹ Özdemir, Tele Çalışma, s.18.

⁵²⁰ Alp, s.106.

⁵²¹ Alp, s.107.

⁵²² Alp, s.107.

⁵²³ Özdemir, Tele Çalışma, s.19.

çalışmaktan kaçınma hakkından bahsedilebilse de bu durumda da kanunda sayılan diğer şartların yerine getirilmesi gerekecektir⁵²⁴. Bu hususta bir başka görüşe göre ise, şu an içinde bulunduğumuz salgın hastalık gibi zorlayıcı bir nedenin var olmasına rağmen işveren çalışanın uzaktan çalışma talebini reddediyorsa, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünü ihlal ettiği sonucuna varılabilmektedir⁵²⁵.

5. Değişiklik Feshi

İş Kanunu'nun 22.maddesi esaslı değişiklik halinde işçinin yazılı onayının alınması gerektiğini söylenmiştir. Uzaktan çalışmaya geçiş ya da uzaktan çalışmanın sonlandırılması için öneri yapan işverenin talebinin çalışan tarafından kabul görmemesi halinde, işveren ya mevcut haliyle devam edecektir ya da İş Kanunu m.22 uyarınca çalışanın sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak feshedecektir⁵²⁶. Söz konusu hükmün uygulanmasında, çalışanın iş güvencesi kapsamında olup olmaması herhangi bir fark yaratmamaktadır⁵²⁷. Oluşacak tek fark, iş güvencesi kapsamında olan çalışanların, feshin ardından geçersizliği öne sürerek işe iade talep edebilmesidir. İş güvencesi kapsamında olmayanlar ise haksız feshe dayanarak işçilik alacaklarını talep edebilecektir.

Değişiklik feshinin hukuka uygunluğunun denetiminde çalışanın uzaktan çalışmaya geçirilmesinde değil, sözleşmenin feshedilmesinde İş Kanunu m.18'e göre geçerli bir neden olduğunun işveren tarafından ortaya konulması gerekmektedir⁵²⁸. Bir başka deyişle, feshin son çare olması ilkesi de gözetildiğinde varılacak sonuç, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılmaması halinde iş sözleşmesinin geçerli feshinin gerekeceğidir⁵²⁹.

VII. Uzaktan Çalışmada Tarafların Hak ve Borçları

A. Çalışanın Sözleşmeden Doğan Borçları

1. İş Görme Borcu

İki tarafa borç yükleyen bir iş sözleşmesi olan uzaktan çalışma modelinde çalışanın işverenine asli borcu, diğer iş sözleşmelerinde de olduğu gibi iş görme borcudur⁵³⁰. Çalışan, sözleşmede kararlaştırılan işi belirlenen süre içerisinde teslim etmekle yükümlüdür. Uzaktan çalışmada iş görme ediminin kapsamı çok geniş olabilmektedir. Klasik anlamda evden çalışmada işin konusu, daha çok el emeğine dayalı işler yoğunlukta olmakla birlikte sanatsal, bilimsel, ticari işler olabilmekteyken⁵³¹, tele çalışma modelinde ise bilgi ve iletişim araçları kullanılarak daha çok zihinsel emek ön planda olmaktadır⁵³².

⁵²⁴ Alp, s.108.

⁵²⁵ Yürekli, Sebahattin, Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, C: 19 S: 38, s.58.

⁵²⁶ Günay, s.281; Aydınöz, s.98.

⁵²⁷ Uşan, M. Fatih, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 9, Y: 2007, s.215.

⁵²⁸ Uşan, s.262; Günay, s.281; Aydınöz, s.99.

⁵²⁹ Uşan, s.263.

⁵³⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.289; Günay, s.286; Dulay Yangın, s.142; Kandemir, Tele Çalışma, s.97; Özdemir, Tele Çalışma, s.29; Mircan, s.63.

⁵³¹ Günay, s.287; Dulay Yangın, s.142.

⁵³² Kandemir, Tele Çalışma, s.98; Dulay Yangın, s.144.

a. Edimin İfa Edileceği Yer

Uzaktan çalışmada iş görme borcu, işverene ait işyeri dışında ve çoğunlukla çalışanın kendi evinde gerçekleştirilmektedir. Hal böyle olunca, iş görme ediminin ifa edildiği yerin hukuki niteliğinin belirlenmesi önem kazanmış, doktrinde farklı görüşlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Öncelikle kanuni düzenlemeye bakmak gerekirse, İş Kanunu m.2’de işyerinin tanımı yapılmıştır;

“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.”

Maddede yer alan tanıma göre, işyerinden bahsedebilmek için maddi ve maddi olmayan unsurlarla örgütlenmenin bulunması, yine nitelik yönünden ve yönetsel anlamda bağlılık şartları bir arada aranmıştır. Maddi unsurlara makine, tezgâh, bilgisayar gibi işin görülmesi için gerekli teknik ekipman, maddi olmayan unsurlara ise müşteri çevresi, tecrübe, patentler, buluşlar örnek verilebilir⁵³³. İşlerin, bir organizasyon kapsamında örgütlenerek yürütülüyor olması gerekmektedir⁵³⁴. Son olarak ise işyerindeki tüm birimlerin aynı yönetim altında toplanmış olması ve bu unsurların aynı amaç için bir arada bulunuyor olması gerekmektedir⁵³⁵. Maddenin devamında, asıl işyeri dışında kalsa da amaç ve yönetsel olarak bağlı bulunan yerlerin de işyerinden sayıldığı hükme bağlanmıştır. Ancak teknolojik gelişmelerle birlikte yeni istihdam modelleri, bağımlılık unsurunu esneterek klasik işyeri kavramının zamanla genişlemesine yol açmıştır⁵³⁶.

Daha önceden de bahsedildiği üzere, uzaktan çalışmada çalışanın evi veya tele merkezler gibi işyeri dışında iş görme ediminin gerçekleştiği yerlerin işyeri niteliğinde olup olmadığı konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bir görüşe göre bu mekanların işverenin idaresinin tamamıyla dışında olması sebebiyle işyeri olarak kabul edilmemesi ancak yine de iş hukuku kurallarının uygulanması ve işveren yükümlülüklerinin devam etmesi gerekmektedir⁵³⁷. Bizim katıldığımız diğer bir görüşe göre ise, uzaktan çalışmanın yapıldığı yerin işverence oluşturulmuş işyeri organizasyonuna dahil edilebilmesi halinde işyerinden sayılabileceğine yöneliktir⁵³⁸. Böylece özellikle evden tele çalışma, evde çalışma modellerinde çalışanın evi işyeri olarak kabul edilmektedir.

⁵³³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.138; Günay, s.290.

⁵³⁴ Günay, s.290.

⁵³⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.138; Dulay Yangın, s.146.

⁵³⁶ Günay, s.290.

⁵³⁷ Yapılan bir ayrıma göre, tele çalışma yalnızca uydu büro, tele merkezler gibi işveren tarafından örgütlenilmiş bir merkezde yapılıyorsa, bu mekanların işyerinden sayılabilir,” Aydınöz, s.57; Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.146.

⁵³⁸ Kandemir, Tele Çalışma, s.101; Günay, s.291.

b. İşverenin Denetim Yetkisi

Uzaktan çalışmada iş görme edimiyle ilgili üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise çalışanın iş görme edimini ifa ederken denetlenmesidir. Zira çalışanın şahsen ifa zorunluluğu bulunmakta ve işyeri verilerine ilişkin gizliliği koruması gerekmektedir ancak uzaktan çalışmanın niteliği itibarıyla denetim zorlaşmaktadır⁵³⁹. İşverenin çalışanın denetim hakkı şüphesiz uzaktan çalışma modelinde de saklı kalmakla birlikte, bu denetim hakkı kullanılırken çalışanın kişisel verileri ve hakları, özel hayatı gibi hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir⁵⁴⁰. Ancak sürekli kameranın açık kalması ya da keylogging (kalıcı ekran paylaşımı) gibi denetim sistemleri, KVKK kapsamında ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir⁵⁴¹. Dolayısıyla işverenin denetim hakkı, ölçülü bir şekilde ve çalışanları bu konuda aydınlatmak şartıyla uygulanabilecektir.

c. Çalışanın Özen Borcu

Çalışan, üstlenmiş olduğu edimi bizzat ifa etmekle yükümlü olduğu gibi, TBK m.396'ya göre özenle ifa etmek zorundadır. İlgili maddeye göre; “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.” Özen borcu tek başına bağımsız bir borç olmayıp, çalışanın iş görme borcu içerisinde yer alıp onu tamamlayıcı niteliktedir⁵⁴².

Türk Borçlar Kanunundaki özen borcu ile ilgili maddeler, uzaktan çalışma sözleşmelerinde de uygulama alanı bulacaktır⁵⁴³. Özen borcu, üstlenilen işin görülmesinde sözleşmeden beklenen amacın gerçekleşmesini sağlamaya yönelik bir yükümlülüktür. Ancak bununla birlikte bir diğer husus da çalışana tahsis edilmiş olan alet, malzeme, araç, teknik sistemlerin de özenli bir şekilde kullanılması gerektiğidir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğin 7.maddesinde de bu konuyla ilgili olarak detaylı düzenlemeye yer verilmiştir.

d. Ayıplı İfa

Türk Borçlar Kanunu'nun 463.maddesinde ayıplı ifa haline ilişkin şu düzenlemeye yer verilmiştir: “İş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi, giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır.”

TBK'da bahsi geçen kural, uzaktan çalışanlar için de geçerlidir. İş görme ediminin sonucunun ayıplı olduğunun tespitinde, sözleşme içeriğine göre ortaya çıkması gereken netice ile iş sonucunun dürüstlük kuralları çerçevesinde fiilen karşılaştırılması gerekmektedir⁵⁴⁴. Uzaktan çalışmanın niteliği gereği işveren işin ifası esnasında kontrol

⁵³⁹ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.98.

⁵⁴⁰ **Özdemir**, Tele Çalışma, s.29.

⁵⁴¹ **Özdemir**, Tele Çalışma, s.29.

⁵⁴² **Kandemir**, Tele Çalışma, s.101; **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.151; **Günay**, s.293.

⁵⁴³ **Özdemir**, Tele Çalışma, s.29.

⁵⁴⁴ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.156.

edemediğinden, bu denetimi işi teslim aldıktan sonra yapabilmektedir. TBK m.465'e göre işveren, gizli ayıp hali ayırık kalmak üzere, işi teslim aldıktan sonra bir hafta içerisinde ürünü incelemeli ve ayıp çıkması halinde bu durumu işçiye bildirmelidir. Aksi halde bu haliyle kabul etmiş sayılacaktır⁵⁴⁵.

2. Sadakat Borcu

Sadakat borcu kapsamında çalışan, iş görme edimini ifa ederken, işverenin menfaatlerine aykırı olacak, işverene ticari, ekonomik veya mesleki zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür⁵⁴⁶. Türk Borçlar Kanunu'nda işçinin sadakat borcu, özen yükümlülüğü ile birlikte aynı maddede düzenlenmiştir. Zira sadakat borcu, esasında özen yükümlülüğünün bir yan edimi niteliğindedir⁵⁴⁷.

Sadakat borcu, işverene zarar gelmemesi için yapılması gerekenleri yerine getirmek, gerekli önlemleri almak, işi olması gerektiği gibi yapmak bakımından olumlu; işverene zarar verecek hareketlerden kaçınmak bakımından ise olumsuz olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkmaktadır⁵⁴⁸. Kaçınma yükümlülüğüne, İş Kanunu m.25/2, II hükmünde güveni kötüye kullanmak, hırsızlık, iş sırlarının ifşası gibi örnekler verilmiştir. Sınırlı sayıda olmayan bu hüküm, bu ve benzeri durumları iş akdinin derhal feshi sebeplerinden saymıştır.

Çalışanın sadakat borcunun kapsamı, işyerindeki çalışma pozisyonu, yaptığı işin niteliğine göre tespit edilmektedir. Bu doğrultuda, örneğin bir firmada yönetici pozisyonunda olan, alanında uzmanlaşmış bir kişinin sadakat borcu, daha az deneyimli ya da vasıfsız çalışanlara göre daha yoğun olacaktır⁵⁴⁹.

Çalışan, sadakat borcu kapsamında sır saklama yükümlülüğü altında da olup, TBK m.396/IV maddesinde açıklandığı üzere; "İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür." Uzaktan çalışmada sadakat borcu ve bu kapsamda sır saklama yükümlülüğü, daha detaylı incelenmesi ve üzerinde durulması gereken bir konudur. Zira yapılan işin niteliği gereği, verilerin korunması ve gizlilik konusu, diğer iş sözleşmelerine kıyasla özellikle işveren açısından bir zorunluluk olmaktadır⁵⁵⁰. Bu doğrultuda özellikle tele çalışma açısından işverenin denetimi sağlayabilmesi için, çalışanına kullanıcı adı ve şifreyle giriş yapılan bir sistemi sağlaması, antivirüs programlarını sağlaması, internet ağında güvenliği sağlaması ve bu konular hakkında çalışanı bilgilendirmesi gerekecektir⁵⁵¹. Çalışanın da verilen şifreleri koruması, evdeki diğer kişilerin giriş yapması ihtimaline karşılık gerekli tedbirleri

⁵⁴⁵ **Mircan**, s.64.

⁵⁴⁶ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.181; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.108; **Günay**, s.328; **Aydınöz**, s.165.

⁵⁴⁷ **Günay**, s.329.

⁵⁴⁸ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.303; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.109.

⁵⁴⁹ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.183.

⁵⁵⁰ **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay**, s.1722; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.111.

⁵⁵¹ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.185; **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay**, s.1695.

alması gerekmektedir⁵⁵². Tarafların bu konu hakkında iş sözleşmelerinde detaylı hükümlere yer vermesi, her iki taraf için de daha sağlıklı sonuç verecektir.

Keza Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 11.maddesinde de; “İşveren; uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alır. İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler. Verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunludur,” demek suretiyle verilerin korunmasına yönelik tedbirleri almakla yükümlü kılarken, sözleşmede bu konuya yer verilmesi ve çalışanların bu konuda bilgilendirilmesi gerektiğini vurgulamakla yetinmiştir. Covid-19 pandemi sürecinde hızlı bir şekilde uzaktan çalışmaya geçilmesinin ardından, Kişisel Verileri Koruma Kurumu bir aydınlatma metni yayınlamıştır⁵⁵³.

Kanun maddesinde sır saklama yükümlülüğü açıklanırken, “özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgiler” vurgulanmıştır. Burada üretim sırlarından kasıt üretimdeki süreç, üretim talimatları, çizelgeler, modellemeler gibi konulardaki bilgilerdir. İş sırlarına ise üretim dışında kalan müşteri portföyü, fiyatlandırmalar, çeşitli stratejiler, gelir-gider çizelgeleri, sözleşmeler, personel bilgileri gibi hususlar girmektedir⁵⁵⁴. Çalışanın, bu gibi bilgiler ile işverenin özellikle gizli kalmasını söylediği ya da gizli kalması gerektiği açıkça anlaşılan konuları üçüncü kişiler ile paylaşmama yükümlülüğü, sadakat borcu kapsamındadır⁵⁵⁵. İşveren, borca aykırılık durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, uğradığı İş Kanunu m.26/2 uyarınca maddi ve manevi zararları da tazmin etme hakkı bulunmaktadır.

Çalışanın, iş akdi devam ederken başka bir işte çalışıp çalışamayacağı konusu da sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. TBK m.396/3’te; “İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez,” hükmü ile esasında sadakat borcuna aykırılık teşkil etmemek ve işverenle rekabet etmemek suretiyle başka bir işte çalışılabileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla çalışanın aynı veya benzer iş kolunda, benzer müşteri çevrelerine hitap eden işlerde çalışması yasaklanmıştır⁵⁵⁶.

Sadakat borcu kapsamında son olarak çalışanın kendisine temin edilen araç ve gereçler hakkında hesap ve geri verme borcu bulunmaktadır. TBK m.464/1’e göre; “Malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle yükümlüdür.”

⁵⁵² **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.183; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.111.

⁵⁵³ <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler->

⁵⁵⁴ **Günay**, s.337.

⁵⁵⁵ **Günay**, s.337.

⁵⁵⁶ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.189; **Günay**, s.333, 334.

3. Rekabet Etmeme Borcu

Çalışana getirilen rekabet etme yasağı, TBK m.444'te düzenlenmiştir. İlgili kanun hükmüne göre; “Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir.” İş sözleşmesinde rekabet etmemeye ilişkin taahhüde yer verilebileceği gibi, ayrı ve özel bir sözleşme ile de düzenlenmesi mümkündür⁵⁵⁷. Her ne kadar kanun hükmünde sözleşmenin bitiminden sonra rekabet yasağı düzenlenmiş olsa da, sözleşme devam ederken de yasağın mevcut olduğu iş sözleşmesinin özünden ve çalışanın sadakat borcundan kaynaklanmaktadır⁵⁵⁸.

Geleneksel anlamda evde çalışmada, parça başı iş yapan birisinin işle ilgili tüm detayları bildiği ve işverenin denetiminin olmadığı düşünüldüğünde, çalışanın öğrendiği bilgilerle üretim yaparak ve kendi pazar riskini alarak, işveren hacmine eş değer olacak şekilde piyasaya ürün sürmesi, rekabet etme kapsamına girecektir⁵⁵⁹. Tele çalışma bakımından ise çalışan, işverenin denetiminden uzak ve işyerindeki ana sistemlere ulaşımı oldukça kolay olduğundan, tüm bilgileri kolaylıkla depolaması ve bunu sonrasında kullanması mümkündür⁵⁶⁰. Dolayısıyla tele çalışma bakımından, işçi ile işverenin sözleşme bitiminden sonra bir “rekabet yasağı sözleşmesi” yapmaları, tipik iş sözleşmelerine kıyasla daha mühimdir. Bir uzaktan çalışma ilişki için düzenlenen rekabet yasağı sözleşmesinin, TBK m.444 ile m.447 arasında düzenlenen özel hükümlere uygun olması gerekecektir.

B. İşverenin Sözleşmeden Doğan Borçları

1. Ücret Ödeme Borcu

İşverenin çalışanı ile yaptığı sözleşme neticesinde üstlenmiş olduğu ücret ödeme borcu, çalışanın iş görme ediminin karşılığı ve geçim kaynağı olup işverenin başlıca borcudur⁵⁶¹. Uzaktan çalışmada da aynı şekilde işverenin ücret ödeme borcu devam etmektedir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde bu hususa 5.maddesinde; “Sözleşmede ...ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlara... yer verilir,” denmekle yetinilmiştir. İşveren ile çalışan, ücreti serbestçe takdir etme yetkisine sahiptir. Şüphesiz Türk Borçlar Kanunu'ndaki ve İş Kanunu'nda ücrete ilişkin yer alan hususlar, uzaktan çalışma için de uygulama alanı bulacaktır. Dolayısıyla uzaktan çalışma dahi olsa, kısmi süreli çalışma haricinde, asgari ücretin altında bir ücret belirlenmesi mümkün değildir⁵⁶².

⁵⁵⁷ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.189; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.113.

⁵⁵⁸ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s.308; **Mircan**, s.69.

Rekabet yasağına ilişkin detaylı bilgiler için bkz. **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s.307 vd.

⁵⁵⁹ **Mircan**, s.69.

⁵⁶⁰ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.190.

⁵⁶¹ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s.319; **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.192; **Günay**, s.350; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.117.

⁵⁶² **Günay**, s.355; **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.192.

Uzaktan çalışma halinde ücretin parça başı, zaman esaslı ya da karma şekilde ödenmesi mümkündür⁵⁶³. Geleneksel anlamda evden çalışma modelinde, daha çok parça başına ücret modelini görülmektedir. Zaman esaslı ücret ödenmesi halinde, tipik iş sözleşmesinde işverenin işe giriş çıkış saatleri üzerindeki denetim yetkisini bulunurken, tele çalışma halinde çalışanın hangi saatlerde işbaşı yaptığı, ne kadar çalıştığının tespitinde güçlük yaşanabilmektedir. Bu hususta günümüzde teknolojik gelişmelerle birlikte bu sorunu aşmak mümkün olup, tele çalışanın hangi saatlerde çevrimiçi olduğu, ne kadar süreyle çalıştığının tespiti yapılabilmekte ya da bir başka yöntem olarak işin sonucuna göre ücret ödenmesi yapılabilmektedir⁵⁶⁴.

Fazla çalışmalarla ilgili olarak ise ilgili Yönetmelik, işverenin talebi olmadan yapılan çalışmaların fazla çalışma olmayacağını hükme bağlayarak 9.maddede; “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,” demiştir.

Ücret konusunda dikkat edilmesi gereken bir husus, tipik iş sözleşmesi ile çalışanlara verilen ikramiye, prim gibi ücret eklerinden ve sosyal haklardan uzaktan çalışanların yararlanıp yararlanamayacağıdır. Bu konuda İş Kanunu m.14/6’da düzenlenmiş olan; “Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz,” hükmü devreye girecek ve işverenin uzaktan çalışanları diğer çalışanlardan ayrı tutmayarak, aynı şekilde ödeme yapması gerekecektir⁵⁶⁵.

Yol ücreti veya yol yardımı konusunda ise uzaktan çalışmanın gerçekleştiği yere göre ikili bir ayırım yapmak gerekmektedir. İşyerinde fiilen çalışan işçilere bir yol yardımı yapılması halinde, uzaktan çalışmayı kendi evinde gerçekleştiren çalışanlara bu yardımın yapılması gerekmezken; tele merkezlerde çalışanlar için işverenin yol yardımı borcu söz konusu olacaktır⁵⁶⁶.

2. Araç ve Malzeme Sağlama, Masrafları Karşılama Borcu

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 7.madde ile bu konuya değinmiştir. Buna göre iş için gerekli ekipmanların işveren tarafından temin edilmesi esas olup, aksi sözleşme ile kararlaştırılabilmektedir. İşveren, iş görme edimini ifa edecek olan çalışana gerekli malzemeyi, araç ve gereci hazır etmek zorunda olup, yerine getirmemesi halinde işi kabulden kaçınmış sayılmaktadır⁵⁶⁷. Ancak bu husus yönetmelik maddesinden de anlaşılacağı üzere mutlak bir kural olmayıp, aksinin iş sözleşmesi ile kararlaştırılması da mümkündür. Çalışan aynı zamanda kendisine temin edilmiş olan araç ve malzemeleri özenli kullanmak, zarar vermemekle de yükümlüdür.

⁵⁶³ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s.223; Kandemir, Tele Çalışma, s.117.

⁵⁶⁴ Kandemir, Tele Çalışma, s.118.

⁵⁶⁵ Özdemir, Tele Çalışma, s.31.

⁵⁶⁶ Özdemir, Tele Çalışma, s.31.

⁵⁶⁷ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.203; Mircan, s.74; Günay, s.370.

İşverenin karşılamakla yükümlü olduğu uzaktan çalışanın yaptığı masrafların, özellikle evde tele çalışma halinde tespitinde, çalışanın evde kullandığı interneti ne miktarda işi için kullandığı, iş için sarf edilen elektriğin tespiti, iletişim araçları için yapılan harcama miktarı gibi konular güçlük oluşturabilmektedir. İş için temin edilmiş araçların çalışanın özel kullanımı için de izin verilmesi halinde, işverenin detaylı fatura takibi yaparak masrafları tespit etmesi, elektrik için daireye bir elektrik sayacı takılması gibi yöntemlere başvurulabilmektedir⁵⁶⁸. Giderlerin ödenme zamanı ve şekline ilişkin olarak TBK m.414, uzaktan çalışma için de geçerli olabilecektir.

3. Eşit Davranma Borcu

İşverenin çalışanına karşı eşit davranma borcu, haklı neden olmaması halinde çalışanları arasında ayırım yapmamasını, keyfi davranmamasını öngören, hakkaniyet esasına dayalı ve İş Hukuku'nun tüm alanlarında geçerli bir yükümlülüktür⁵⁶⁹. İş Kanunu 5.maddesinde işverenin eşit davranma borcu hüküm altına alınmıştır;

İş Kanunu'na uzaktan çalışma halinde eşit davranma yükümlülüğüne ilişkin özel bir hüküm getirilmiş ve “Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz,” denmiştir. İşveren, eşit davranma borcu kapsamında uzaktan çalışana da tüm özel eğitimleri vermek, işyerinde çalışan diğer çalışanlarıyla aynı kariyer fırsatlarını sağlamakla yükümlüdür⁵⁷⁰. Ancak uzaktan çalışmanın kendine özgü niteliğinden dolayı işyerinde çalışanlar ile, uzaktan çalışana iletişim ve internet masrafı ödenmesi gibi, bazı haklı farkların olması mümkündür⁵⁷¹.

Eşit davranma yükümlülüğün ihlali halinde çalışan, İş Kanunu m.24/2 uyarınca iş akdini haklı nedenle feshedebileceği gibi, ayrımcılık tazminatına da hak kazanmaktadır (İşK m.5/6).

4. Kişisel Verileri Koruma Borcu

İşverenin denetim yetkisi başlığı altında da bahsedildiği üzere, her ne kadar çalışan asıl işyeri dışında olması sebebiyle işverenin birebir denetim ve kontrolü altında bulunmama da işverenin dolaylı olarak bu yetkisini kullanma olanağı mümkündür. Özellikle tele çalışma bakımından teknolojik araçlar kullanıldığından, işverenin denetim yapabilmektedir. Öte taraftan işverenin elektronik posta kontrolü yapması, ziyaret edilen web sitelere bakması, iş performansını, mesai saatleri içerisinde işin yapılıp yapılmadığını denetlemesi gibi yöntemler, uzaktan çalışmanın çalışana kazandırdığı serbesti düşünüldüğünde, bir gereklilik olmaktadır⁵⁷². Zira işveren işin ifası için ekipman sağlamakta ve çalışanın giderlerini karşılamaktadır. Ayrıca işverenler, birtakım yasa dışı programlar sebebiyle işyeri bilgilerinin çalınması, marka ve telif hakkına tecavüz gibi risklerle karşı karşıya kalabilmekte, çalışanın yasa dışı eylemleri nedeniyle hukuki veya

⁵⁶⁸ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.201.

⁵⁶⁹ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.203; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.127; **Aydınöz**, s.217; **Mircan**, s.75; **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay**, s.1697; **Günay**, s.397.

⁵⁷⁰ **Dulay Yangın**, Evde Çalışma, s.33; **Aydınöz**, s.218 vd.

⁵⁷¹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.319.

⁵⁷² **Kandemir**, Tele Çalışma, s.140.

cezai sorumlulukları doğabilmektedir⁵⁷³. Bu nedenlerle işverenin denetim yetkisinin uzaktan çalışmada devam etmektedir.

Ancak işverenin kullanabileceği denetim ve gözetleme yetkisinin hukuki bir sınırının olması, çalışanın özel yaşantısı ile işverenin bu hakkı arasında bir denge kurulması zaruridir⁵⁷⁴. Özellikle uzaktan çalışmanın yapıldığı ortam çoğunlukla çalışanın evi olduğundan, kişisel verilerin korunması konusunda daha hassas olunması gerekmekte aksi takdirde sorunlar yaşanabilmektedir.

Anayasa'mızın 20.maddesi ile düzenlenmiş olan "Özel Hayatın Gizliliği" başlıklı hüküm ile özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerine korunması Anayasal güvenceye alınmıştır. Bu Anayasal düzenlemenin ışığında, 2016 tarihinde 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu yürürlüğe girmiştir⁵⁷⁵. İlgili kanunun 3.maddesine göre kişisel veri, "kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgiyi," ifade etmektedir. TBK ise kişisel verilerin kullanılması başlıklı 419.maddesinde, "İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir," hükmünü getirerek kişisel verilerin hangi istisnai şartlar altında kullanılabileceğini düzenlemiştir. Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 6.maddesinde de işverenin tele çalışanın özel hayatına saygılı olması gerektiği söylenmektedir⁵⁷⁶.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 11.maddesi ile de bu konuya değinilmiştir. İlgili maddeye göre;

"İşveren; uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alır. İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler. Verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunludur."

Ancak düzenlenen maddede kişisel verilerin yalnızca işveren boyutu ele alınmış, çalışan hakkında bir düzenleme getirilmeyerek kanaatimizce önemli bir yükümlülüğe yer verilmemiştir.

Uzaktan çalışma modelinde işverenlerin çalışanlarını denetleyebileceği birçok yöntem olduğu gibi, bunların kullanılması halinde özel hayatın ve kişisel verilerin ihlali sorunlarıyla karşılaşılabilir. Fransız KVKK Kamu Otoritesi (CNIL)'ne göre, çalışanlardan toplantı ve video konferanslar esnasında sürekli olarak kameralarını açık tutmalarının istenmesi aşırı bir denetim yetkisi olup, çalışanların yalnızca mikrofonlarını açık tutmaları yeterlidir⁵⁷⁷. Yine kuruma göre bir başka yöntem olarak kalıcı ekran paylaşımı (keylogger) yazılımı da ekrandaki tüm hareketleri izlemesi, tüm tuş vuruşlarını kaydetmesi sebebiyle çalışanların kalıcı ve orantısız bir şekilde izlendiği anlamına

⁵⁷³ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.140.

⁵⁷⁴ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.135.

⁵⁷⁵ RG, 07.04.2016, 29677.

⁵⁷⁶ https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf

⁵⁷⁷ **Özdemir**, Tele Çalışma, s.38.

gelmektedir ki işverenin bu yöntemi uygulaması da kişisel verilerin ihlali anlamına gelecektir⁵⁷⁸. Fransız KVKK Kamu Otoritesi, çalışanların denetlenmesi için daha makul, ölçülü ve nesnel olacak şekilde çalışanların görevlerini yerine getirdiklerini denetleyebilecek bir raporlama sistemi kurabileceklerini belirtmektedir⁵⁷⁹.

Daha evvel de belirtildiği üzere işveren çalışanına bilgisayar, telefon, internet gibi birçok ekipman sağlamaktadır. İşveren bu araçların ne şekilde kullanılacağını belirleme yetkisine sahiptir. Özel kullanımı tamamen yasaklayabileceği gibi sınırlı şekilde kullanıma da izin verebilir. İşverenin çalışanın kullanımını, e-postalarını denetleme yetkisi kabul edilmekle birlikte şayet çalışan iş için kendi kişisel bilgisayar ve telefonunu kullanıyorsa, bu denetimin özel hayatı ihlal ettiği söylenebilir⁵⁸⁰. Yine işverenin, çalışanın kamera ile gözetlemesi, çalışanın bu konuda mutlaka rızasının alınması, başka yollarla denetim mümkünse bu yola başvurulmaması oldukça önemlidir⁵⁸¹. İşverenin hangi yöntemi kullanırsa kullansın, şeffaflık, orantılılık ve amaçla bağlılık ilkelerine dikkat etmesi gerekmektedir⁵⁸².

İşverenin uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, bir sonraki bölümde incelenecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: UZAKTAN ÇALIŞMADA TARAFLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER

A. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenin Yükümlülükleri

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında genel yükümlülükleri öncelikle Türk Borçlar Kanunu ile düzenlenmiş, akabinde 6331 sayılı Kanun ile detaylı hükümler getirilerek yükümlülükler somutlaştırılmıştır⁵⁸³. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya ilişkin yükümlülükleri esasında işçiyi gözetme borcundan doğmakta olup, işçinin risklere karşı korunması sosyal devlet olmanın da bir zorunluluğudur⁵⁸⁴.

6331 sayılı Kanun “işverenin genel yükümlülüğü” başlıklı m.4 ile işverenin yükümlülükleri düzenlenmiştir. Konumuz gereğince işverene yüklenen bu yükümlülüklerin detaylı irdelemesinde fayda vardır.

1. İşverenin Önlem Alma ve Denetleme Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun m.4’te işverene gerekli her türlü tedbirin alınması emredilmiştir. Yine Borçlar Kanunu m.147/2’de de işverene; “gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak” görevi yüklenmiştir. Bu sebeplerle işverenin önlem alma

⁵⁷⁸ Özdemir, Tele Çalışma, s.39.

⁵⁷⁹ Özdemir, Tele Çalışma, s.39.

⁵⁸⁰ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.229; Kandemir, Tele Çalışma, s.148.

⁵⁸¹ Dulay Yangın, Evde Çalışma, s.235.

⁵⁸² Aydınöz, s. 235.

⁵⁸³ Çelik/Canikliolu/Canbolat, s.374.

⁵⁸⁴ Karakaya, s.59; Sümer, s.99.

yükümlülüğü, mevcut olan teknoloji, bilim ve teknik düzeyine göre belirlenmelidir⁵⁸⁵. Dolayısıyla bir işveren, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin takipçisi olarak uygulamakla yükümlü olup; mevzuatta yazılı tüm önlemleri aldığını öne sürerek sorumluluktan kurtulamayacaktır⁵⁸⁶.

İşverenin önlem alma yükümlülüğünün yanı sıra, alınan bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğü de bulunmaktadır⁵⁸⁷. İşveren işyerinde alınan önlemlere çalışanların uyup uymadığını izlemeli, denetlemeli ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalıdır⁵⁸⁸. Zira çalışanlar, işveren tarafından kendilerine verilen ekipmanları zaman zaman kullanmamakta, tedbirleri ihmal edebilmektedir. Bu nedenle işverenlerin belirli aralıklarla saha denetimleri yapması, önlemlere uygunluğu kontrol etmesi, olumsuz bir durum görüldüğünde çalışanlar ile münakaşa ederek eksikliklerin nasıl giderileceğini tespit etmesi gerekmektedir⁵⁸⁹.

2. İşverenin Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşyerinde karşılaşılabilecek risklerin çözümünde eğitimin rolü oldukça önemlidir. İş kazası ve meslek hastalıklarının karşımıza çıkmasının altında yatan en büyük neden, eğitimsizlik, buna bağlı olarak yapılan tehlikeli davranışlar ve eğitimin önemi hakkında bilinçsiz olunmasıdır⁵⁹⁰. Zira doğru bir eğitimle edinilen bilgiler uygulamaya dönüşmekte, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin davranış modelleri ile temel kültürü oluşturmaktır⁵⁹¹. Böylece iş sağlığı ve güvenliğine uygun çalışma biçimi hayata geçirilerek, bilinçli çalışanlar ile riskler daha aza indirgenebilmektedir.

6331 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimle ilgili olarak m.17/1'de; "İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır," hükmünü getirmiştir. Kanun maddesinin amacı, çalışanların bilinçlendirilerek, olası risklere karşı uyarılmalarını ve gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamaktır⁵⁹².

İş sağlığı ve güvenliğinde eğitimin önemi bir hayli çok olduğundan, bu hususta "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,

⁵⁸⁵ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.69; Sümer, s.100. Bu doğrultuda olarak: Yargıtay 21.HD, 13/02/2021, E. 2019/4073, K. 2020/770 (www.kazanci.com, E.T. 16.03.2021).

⁵⁸⁶ Sümer, s.100.

⁵⁸⁷ Sümer, s.102.

⁵⁸⁸ Bu doğrultuda olarak: Yargıtay 10 HD, 11.09.2017, E. 2015/17375, K. 2017/5610 K (www.kazanci.com, E.T. 17.03.2021)

⁵⁸⁹ Kılış, s.104.

⁵⁹⁰ Arslan, Seda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C: 20 S: 1, Y: 2014, s.781; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.288.

⁵⁹¹ Kılış, s.131; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.288.

⁵⁹² Sümer, s.150.

Hijyen Eğitimi Yönetmeliği ve Meslek Eğitimi Yönetmeliği” olmak üzere üç ayrı yönetmelik çıkartılmıştır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Yönetmeliği m.12/5’te; “İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlar,” demek suretiyle de işverenin eğitim yükümlülüğündeki temel amacı bir kere daha vurgulamıştır. İşverenin eğitim verme yükümlülüğünde çalışan ile aralarındaki iş sözleşmesi türünün bir önemi bulunmaktadır⁵⁹³. İşveren, tüm çalışanlarına karşı eğitim verme yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır⁵⁹⁴.

Yine aynı yönetmeliğin beşinci maddesinde işverenin eğitim yükümlülüğüne değinilmiştir. Bu doğrultuda; “İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili programların hazırlanması ve uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını, program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlar,” demek suretiyle işverenin yükümlülüğünün kapsamı belirlenmiştir. İşveren, ödünç iş ilişkisi kurduğu çalışanlarına eğitim vermekle de yükümlü olduğu gibi; asıl işveren-alt işveren ilişkisi varlığı halinde de çalışanın eğitiminden her iki işveren de sorumlu olacaktır (m.5/2; m.5/3). Eğitimin esaslarının nasıl olacağı ise yönetmelik içerisinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi, bir iş kazası ya da meslek hastalığı meydana geldiğinde kusurunun belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır⁵⁹⁵.

İş kazası, meslek hastalığı yahut doğum izni gibi durumlar ile uzun süre işten uzak kalan çalışanların işe geri dönmesi ve adaptasyon süreçlerinde ve özellikle güvenli çalışma konusunda ilave eğitimlerin verilmesi yine işverenin yükümlülüğüdür⁵⁹⁶.

İşverenin çalışanı bilgilendirme yükümlülüğü ise 6331 sayılı Kanun m.16’da düzenlenmiştir. İşveren eğitim yükümlülüğünün yanı sıra çalışanlara; mevcut ve olası riskler, alınan önlemler ve tahliye yöntemleri, yasal hakları ve sorumlulukları hakkında bilgi vermekle yükümlüdür⁵⁹⁷.

İşveren yukarıda açıklanan eğitim verme ve bilgilendirme yükümlülüğünün yanı sıra, çalışanların da görüşlerini dinlemek ve bu eğitimlere aktif olarak katılmalarını sağlamakla da yükümlüdür⁵⁹⁸. Bunun için işveren, işyerindeki çalışan sayısı fark etmeksizin çalışanlar arasından bir temsilci belirlemelidir⁵⁹⁹.

⁵⁹³ Arslan, s.781.

⁵⁹⁴ Detaylı bilgi için bkz. Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.97 vd.

⁵⁹⁵ Sümer, s.154.

⁵⁹⁶ Boz Eravcı, Deniz, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri, Hak İş Uluslararası Emek Dergisi, C: 8 S: 22, Y: 2019, s.330/355

⁵⁹⁷ Kılış, s.135; Sümer, s.155; Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.91

⁵⁹⁸ Kılış, s.136

⁵⁹⁹ Detaylı bilgi için bkz. Çalışan Temsilcisi ve Destek Elemanı, Sümer, s.157 vd.

3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Kurma Yükümlülüğü

Kanun maddesi incelendiğinde, işverenin yükümlülüklerinin neler olduğunun düzenlendiği ancak işverenin bunları nasıl gerçekleştireceğinin ele alınmadığı görülmektedir⁶⁰⁰. Oysa temel anlayış, risk meydana gelmeden önce önleyici tedbirlerin alınmasını sağlamaktadır. Bu doğrultuda 6331 sayılı Kanun işverene, iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirmiş, 6.maddede ile iş güvenliği uzmanının görevleri belirtilmiştir⁶⁰¹.

6331 sayılı Kanunda işverene, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınan önlem ve tedbirleri somutlaştıracağı düşüncesi ile, işyeri organizasyonu oluşturma yükümlülüğü verilmiştir⁶⁰². Başka bir anlatımla işyerinde alınması gereken tüm önlem ve tedbirler, bu yükümlülük ile garanti altına alınmıştır. Fakat bu yükümlülük tüm işverenlere getirilmemiş, bir sınırlama yapılmıştır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kapsamında bir diğer yükümlülüğü işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğüdür. 6331 sayılı Kanun m.3/1, i bendinde göre işyeri sağlık ve güvenlik birimi; İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi,” ifade etmektedir. 6331 sayılı Kanun m.8/6 ve bu maddeyle ilgili olarak hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği⁶⁰³ m.5/3’ göre; “İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işveren, iş sağlığı ve güvenliği birimi kurmakla yükümlüdür.” İlgili yönetmelikte, işyeri sağlık ve güvenlik biriminin nasıl kurulacağı, kurulması için gerekli şartları, çalışma usul ve esasları hakkında detaylı bilgilere yer verilmiştir.

İşverenin organizasyon kapsamında bir diğer yükümlülüğü ise, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmaktır. İş sağlığı ve güvenliği kurulları, çalışanların da yönetime katılıp söz hakkı sahibi olmaları, öneride bulunmaları açısından önemlidir⁶⁰⁴. Özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ve sistemin geliştirilmesinde büyük bir role sahip olup, düzenli uygulayan işletmelerde bu fark görülmektedir⁶⁰⁵.

6331 sayılı Kanun m. 22’ye göre; “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.” İlgili maddede başkaca bir şart aranmadığından bu yükümlülük; hastane, okul gibi hizmet sektörünü de kapsamaktadır. Bu kurulun oluşumu, çalışma usul ve esasları, yetki ve yükümlülükleri gibi hususlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik’te düzenlenmiştir⁶⁰⁶.

⁶⁰⁰ Özdemir, s.147

⁶⁰¹ Konuyla ilgili detaylı bilgi için: Yamakoğlu, s.87 vd; Özdemir (2014), s.149 vd.

⁶⁰² Kılış, s.140

⁶⁰³ RG, 29.12.2012, 28512

⁶⁰⁴ Sümer, s.141

⁶⁰⁵ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.112; Kılış, s.146

⁶⁰⁶ RG, 18.01.2013, 28532

Bu hususların yanı sıra 6331 sayılı Kanunda işverene belirli durumlar halinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü de düzenlenmiştir⁶⁰⁷.

4. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İşverenlerin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı Direktifi ve Dünya Çalışma Örgütü'nün 161 sayılı sözleşmesine paralel olarak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımıza katılmıştır⁶⁰⁸. 6331 sayılı Kanun m.3/1, ö bendinde risk değerlendirmesinin tanımı; "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar," olarak tanımlanmıştır.

Risk değerlendirmesi ile işyerinde yapılan çeşitli değerlendirmelerle tehlikelerin önceden tespit edilerek, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi böylece iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amaçlanmaktadır⁶⁰⁹. Esas konusu, çalışanların gördükleri iş nedeniyle karşılaşılabilecekleri tehlikelerdir⁶¹⁰. Risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, işyerinin kamu ya da özel sektöre ait olması, işyerinde çalışan sayısı ya da tehlike sınıfı fark etmeksizin tüm işverenlere verilmiştir⁶¹¹. 6331 sayılı Kanun m.10'da herhangi bir ayırım yapılmaksızın; "İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür," hükmü düzenlenmiştir. İşyerlerinde yapılan risk değerlendirmesi yalnızca tespit niteliğinde olup, işverenin bu tespitlere istinaden gerekli önlemleri alması gerekmektedir⁶¹². Dolayısıyla risk değerlendirmesi esasında gerekli önlemlerin belirlenmesi için kullanılan bir araçtır.

Risk değerlendirmesine ilişkin detaylı düzenlemeler, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde yer almaktadır⁶¹³. İlgili yönetmeliğin beşinci maddesinden de risk değerlendirmesinin amacı; "çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme" olarak açıklanmış, risk değerlendirmesinin işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığı da hükme bağlanmıştır.

5. İşverenin Sağlık Gözetimi Yapma, Kayıt Tutma ve Bildirme Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun ile işverenlere yüklenen bir diğer yükümlülük, çalışanların sağlık gözetimlerini düzenli yapmalarıdır. Sağlık gözetimi ile, çalışanların girdikleri işten önce

⁶⁰⁷ Detaylı bilgi için bkz. **Sümer**, s.105 vd; **Boz Eravcı**, İşveren Yükümlülükleri, s.337 vd; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.124 vd. **Kılış**, s.115 vd.

⁶⁰⁸ **Boz Eravcı**, İşveren Yükümlülükleri, s.334; **Kılış**, s.104; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.75

⁶⁰⁹ **Sümer**, s.164; **Kılış**, s.104; **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.234

⁶¹⁰ **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.235

⁶¹¹ **Sümer**, s.164; **Kılış**, s.104; **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.237.

⁶¹² **Kılış**, s.105.

⁶¹³ RG, 29.12.2012, 28512.

mevcut olan hastalıklarının tespiti, sağlık durumunun iş nedeniyle kötüleşmesinin önüne geçilmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi hedeflenmektedir⁶¹⁴. İlgili yükümlülük İSGK m.15'te düzenlenmiştir. Buna göre; “İşveren, Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.” Dolayısıyla işveren, çalışanlarının sağlık muayenelerini yapılmasını sağlamakla yükümlü olup, işçilerin hem ruhsal hem de bedensel sağlıklarını korumuş olacaktır⁶¹⁵.

6331 sayılı Kanun m.15/2'ye göre ise; “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.” Buradan hareketle, az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde çalışanların sadece sağlık muayenesinden geçmesi yeterli görülmüş, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftakilerin ise yapacakları işe uygunluğunu gösterir rapor alınması zorunlu tutulmuştur⁶¹⁶.

Hem işe girişte hem de kanun gereğince düzenli aralıklarla yapılan muayeneler sayesinde, çalışanların iş sağlıkları ve iş güvenlikleri sağlanmış olacak, aksi bir durumda derhal müdahale edilebilecek ve çalışana en uygun pozisyonu barındıran çalışma alanı kendisine sağlanabilecektir. Böylece iş kazaları ve meslek hastalıkları da çok büyük oranda önlenmiş olacaktır.

İşveren 6331 sayılı Kanun ile meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutmakla ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimde bulunmakla yükümlü tutulmuştur⁶¹⁷. İSGK m.14'e göre; “(1) İşveren; a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler. (2) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimde bulunur.”

6. İşverenin Acil Durumlara İlişkin Yükümlülükleri

İşverenin acil durumlara ilişkin olarak acil durum planı hazırlaması, önleyici, koruyucu tedbirler alması, ilk yardım, yangınla mücadele gibi hususlarda görev alacak kişileri belirlemesi gerekmektedir. “Acil durum, yangınla mücadele ve ilkyardım” başlıklı İSGK m.11'de ve “tahliye” başlıklı m.12'de bu yükümlülükler düzenlenmiştir.

İşverenin acil durumlardaki yükümlülüğü hakkında daha detaylı düzenlemeler İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik'te yer almaktadır⁶¹⁸.

B. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Çalışanın Yükümlülükleri

6331 sayılı İSGK, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük rolü işverene vermiş olsa da çalışana da bir kısım yükümlülükler öngörmüştür. Bir

⁶¹⁴ Özdemir, s.256.

⁶¹⁵ Kılık, s.150.

⁶¹⁶ Toka, s.51; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.257.

⁶¹⁷ Kılık, s.153.

⁶¹⁸ RG, 18.06.2013 S: 28681.

işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tam anlamıyla sağlanması için, her iki tarafında üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi ve iş birliği yapması gerekmektedir. Bu yükümlülükler uyulmaması, meydana gelen bir iş kazası veya meslek hastalığında kusur oranlarının belirlenmesinde etkilidir⁶¹⁹.

Çalışanın yükümlülüğü İSGK m.19'da düzenlenmiştir. Kanun maddesinin birinci fıkrasında göre çalışanlar, kendilerinin ve diğer çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini gözeterek tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Görüldüğü üzere kanun hükmünde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kuralına uyma yükümlülüğü ile diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü düzenlenmiştir.

Çalışanın öncelikle işveren tarafından kendisine verilen eğitimlere katılma, bu eğitimleri çalışma hayatında uygulamaya geçirme ve talimatlara uyma yükümlülüğü bulunmaktadır (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.9). Dolayısıyla işyerinde sağlıklı ve güvenli ortamı oluşturmak için eğitim vermek işverenin yükümlülüğünde iken aldıkları eğitimleri uygulayarak işyerindeki bu ortamın korunması da çalışanın yükümlülüğündedir⁶²⁰.

6331 sayılı Kanun m.19/2, a, b bentlerine göre çalışanların bir diğer yükümlülüğü işyerindeki araçların kullanımına ilişkindir. İlgili madde hükümlerine göre çalışan tüm ekipmanları kuralına göre kullanmakla ve bunları korumakla yükümlüdür. Bu yükümlülük aynı zamanda TBK m.396 “özen ve sadakat borcu” kapsamında, çalışanın işin görülmesi için kendisine verilen malzemeye özen gösterme yükümlülüğü olarak anılmaktadır⁶²¹. Her iki düzenleme de birbirine paralel konumdadır.

Bir diğer yükümlülük, m.19/2, c bendinde düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne göre çalışan herhangi bir tehlike durumunda bunu derhal haber vermekle yükümlü tutulmuştur. Çalışanlar, gördükleri aksamalar veya eksiklikler ile ilgili işverenle temasa geçerek iş birliği yapmalıdır⁶²². Söz konusu yükümlülük aynı zamanda çalışanın sadakat borcundan da kaynaklanmaktadır⁶²³. Bu konuyla ilgili kanunda yer alan bir diğer düzenleme de m.12'de yer almaktadır. İlgili kanun hükmünün ikinci fıkrasına göre çalışan böyle bir durumda haber veremiyorsa, bilgi ve donanımı doğrultusunda bu tehlikeye müdahale edebilirler.

6331 sayılı yasada tehlikeli bir durum halinde işverene veya temsilciye haber verme yükümlülüğü düzenlenmesine rağmen, yetkili makamlara başvuru ya da şikâyet ile ilgili bir düzenleme getirilmemiştir. Fakat her ne kadar kanunda bir düzenleme olmasa da çalışanların kendi güvenlikleri için yetkili makamlara başvuruda bulunmaları, yaptıkları işin doğasının bir parçasıdır⁶²⁴. 89/391 sayılı AB Direktifi m.11/6'da bu husus ile ilgili

⁶¹⁹ **Demir**, Kübra, Çalışanların 6331 Sayılı Kanun'dan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları. Sosyal Güvenlik Dergisi, Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 10, S: 2, Y: 2020, s.399.

⁶²⁰ **Kılış**, s.163; **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.435.

⁶²¹ **Demir**, s.399.

⁶²² **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.216.

⁶²³ **Demir**, s.400.

⁶²⁴ **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.216.

düzenleme getirilmiş, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yetersiz gördükleri durumlarda yetki makamlara başvuru hakları olduğu belirtilmiştir⁶²⁵.

Çalışanın bir diğer yükümlülüğü ise iş birliği yapma yükümlülüğüdür. İSGK m.19/2, ç bendine göre çalışan; *“Teftiše yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak,”* ile ve m.19/2, d bendine göre; *“Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak”* ile yükümlüdür. Çalışanlar, yetkili makamlardan gelen kişilere bu denetimleri yapmaları esnasında yardımcı olmalı, tespit edilen eksikliklerin giderilmesi konusunda da işvereni ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yürütmeli, kendi çalışma alanında tespit ettiği eksiklikleri de bildirmelidir⁶²⁶.

Aynı şekilde 6331 sayılı İSGK 28.maddede düzenlenmiş olan bağımlılık yapıcı maddeleri kullanma yasağı, madde etkisindeyken iş kazası ve meslek hastalıklarının artmasına sebebiyet verdiğinden çalışanın uyması gereken yükümlülüklerdendir⁶²⁷.

Çalışanlar, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca yukarıda sayılan yükümlülüklerle uymak zorundadır. Bu yükümlülükleri yerine getirmeyen çalışanın iş sözleşmesi, İş Kanunu m.25 uyarınca haklı neden ile feshedilebilmektedir.

II. Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği

A. Ulusal ve Uluslararası Kaynaklar

Daha evvel detaylı açıklandığı üzere, uzaktan çalışmada çalışan, klasik anlamda işyeri sınırları içerisinde iş görme edimini gerçekleştirmemektedir. Ancak bu durum, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini ortadan kaldırmamakta, yalnızca sorumluluğun niteliği ve kapsamında değişiklik yaratmaktadır⁶²⁸. Gerçekten de 6331 sayılı Kanun, 2.maddesinde de belirttiği üzere faaliyet konularına bakılmaksızın tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Maddede geçen “işyeri” kavramı, uzaktan çalışma bakımından işverenin oluşturduğu iş organizasyonu olarak geniş anlamıyla değerlendirilmelidir⁶²⁹. Nitekim uzaktan çalışanın salt işveren denetiminde olmaması, konut dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliği gibi anayasal haklar sebebiyle, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün daha çok bilgi vermeye indirgendiği de doktrinde ileri sürülmektedir⁶³⁰.

Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kanuni düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu m.14/6’da yer edinmiştir. Buna göre; “İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.” Kanun

⁶²⁵ Tam metin için bkz. https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf

⁶²⁶ Kılış, s.166.

⁶²⁷ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.442.

⁶²⁸ Demir, Uzaktan Çalışma, s 2519.

⁶²⁹ Özdemir, s. 88.

⁶³⁰ Kandemir, Tele Çalışma, s.132.

maddesinde işverenin bilgilendirme, eğitim verme, sağlık gözetimini sağlama ve ekipmanlarla ilgili tedbirleri alma yükümlülüklerine değinilmiştir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 12.maddesi ile iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne değinilmiş ve İş Kanunu ile paralel olacak şekilde, “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,” hükmünü kurmuştur. Görüldüğü üzere iki madde arasında neredeyse birebir benzerlik bulunmaktadır. Ancak kanun maddesinde ve yönetmelikte sayılan bu yükümlülükler sınırlı sayıda olmayıp, işveren işin niteliği dikkate alınarak 6331 sayılı Kanunda açıklanmış olan diğer yükümlülüklerden de sorumludur⁶³¹. Yalnızca işin asıl işyerinde görülmemesi ve işverenin doğrudan denetimi olmadığı düşünüldüğünde, 6331 sayılı Kanunda sayılmış yükümlülüklerin klasik iş istihdamında olduğu gibi uygulanamayacağını söylemek mümkündür.

Türk Borçlar Kanunu'nda ise evde hizmet sözleşmesinin düzenlendiği 461.madde ve devamında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir düzenleme yapılmadığı görülmektedir. Bu nedenle, genel hizmet sözleşmeleri başlığı altında 417.maddede yer verilen genel kurallar, evde hizmet sözleşmelerine de uygulanacaktır.

Uluslararası metinlere baktığımızda ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin 7.maddesinde; “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal yasa ve yönetmelikler evde çalışmaya özgü nitelikleri dikkate alınarak evde çalışmaya uygulanacaktır ve sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle evde çalışmadaki belirli işler ve bazı tür maddelerin kullanımının yasaklanabildiği koşulları ortaya koyacaktır,” denmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 184 sayılı Evden Çalışma ilişkin Tavsiye Kararı'nın⁶³² 20.maddesinde de iş sağlığı ve güvenliği hakkında genel olarak bir düzenleme yapmıştır. İlgili metne göre;

“İşverenler evde çalışanları, üstlendikleri çalışmayla ilgili olarak, bilinen veya bilinmesi gereken tehlikelerle alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirmeli, gerekli eğitimi sağlamalı;

Temin edilen makine, araç ve diğer ekipmanlarının güvenliğini sağlamalı ve bakımlarının yapıldığına emin olmalı;

Evde çalışanlara ücretsiz olarak gerekli her tür kişisel koruyucu ekipmanları sağlamalıdır.⁶³³”

⁶³¹ **Demir**, Uzaktan Çalışma, s.2521; **Çelik/Canbolat/Çelikoğlu**, s.226, **Özer**, s. 193-226

Aksi görüş, **Kandemir**, Tele Çalışma, s.132

⁶³² Metnin tam hali için:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312522

⁶³³ **Dulay Yangın**, s.217

Bir diğerk uluslararası nitelikte metin Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması'dır.⁶³⁴ İlgili metnin "sağlık ve güvenlik" başlıklı 8.maddesinde;

"İşveren tele çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini 89/391 sayılı Direktif, bağlantılı diğerk direktifler, ulusal yasalar ve toplu iş sözleşmelerine uygun olarak korumakla yükümlüdür. İşveren çalışanı, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki politikaları hakkında ve özellikle görüntüleme ekranlarının gereksinimleri hakkında bilgilendirir. Tele çalışan bu güvenlik uygulamalarını doğru bir şekilde uygular.

Bu uygulamaların doğru bir şekilde gerçekleştirildiğinin denetimi için işveren, işyeri temsilcisi veya diğerk yetkililer, ulusal yasaları ve toplu iş sözleşmesinin sınırlarını aşmaksızın, tele çalışmanın yapıldığı yere gidebilir. Tele çalışan kendi evinde çalışıyorsa, önceden bildirimde bulunulmalı ve çalışanın onayı alınmalıdır.

Tele çalışanın kendisi de teftiş ziyareti talep edebilir.⁶³⁵

Alman Hukukunda yürürlükte olan Evde Çalışma Kanunu, evden çalışma halinde çalışılan ortamın, iş malzemelerinin ve araçların iş sağlığı ve kuralları ile kamu sağlığına yönelik tehlikeleri ortadan kaldıracı şekilde düzenlenmesini öngörmektedir⁶³⁶. Temin edilen iş malzemeleri ve araçların güvenilirlikleri ve kullanıma uygunlukları açısından işveren sorumludur⁶³⁷.

İsviçre Hukukunda işverenin uzaktan çalışma halinde denetim ve kontrol yetkisi sınırlı olduğundan, iş sağlığı ve güvenliği hakkında yükümlülükleri devam etmesine rağmen daha çok bilgilendirme üzerine olduğu kabul edilmekte ve çalışanın bu talimatlara uyması beklenmektedir. Bunun yanında işveren, iş için gerekli malzemelerin güvenli bir şekilde kurulmasını sağlamalıdır⁶³⁸. İşveren çalışanı her an denetleyememesinden dolayı sorumluluğu, talimatlara uyulmadığını öğrenmesinden itibaren başlayacaktır⁶³⁹. Amerika'da ise beyaz yakalı çalışanların home-office çalışma alanlarının denetimi mümkün değilken, şikâyet gelmesi halinde evde üretim yapan mavi yakalı çalışanların evlerinin denetimi mümkündür. İşverenin çalışana temin etmiş olduğu malzeme ve araçlardan dolayı tam sorumluluğu bulunmaktadır⁶⁴⁰.

B. İşverenin Uzaktan Çalışmada Önem Arz Eden Yükümlülükleri

1. İşin Görüleceği Yerin ve İş Malzemelerinin Denetlenmesi

İşverenin uzaktan çalışma halinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri sona ermemekle birlikte, iş görme ediminin ifa edildiği yerin klasik anlamda işyeri olmaması sebebiyle işveren yükümlülükleri farklı bir nitelik ve yaklaşım kazanmaktadır. Özellikle uzaktan çalışmanın daha çok çalışanın evinde yapılıyor olması, denetim açısından

⁶³⁴ [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf)

[09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf)

⁶³⁵ Dulay Yangın, s.219; Aydınöz, s.170

⁶³⁶ Günay, s.380

⁶³⁷ Günay, s.385

⁶³⁸ Dulay Yangın, s.221

⁶³⁹ Günay, s.377

⁶⁴⁰ Dulay Yangın, s.221

özel hayatın gizliliği ve konut dokunulmazlığı gibi birçok soruna sebebiyet verebilmektedir. Dolayısıyla çatışan menfaatler arasındaki dengenin korunması önemlidir.

4857 sayılı İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ndeki iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine bakıldığında, işverenin “sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olduğu” belirtilmiştir. Oysaki işverenin tedbir yükümlülüklerinin yalnızca ekipmanla ilgili olduğunu öne sürmek, en başta 6331 sayılı Kanunun özüne aykırılık teşkil etmektedir. Zira çalışmanın gerçekleştiği ortam, çalışma mekanındaki aydınlatmadan elektrik tesisatına kadar ve hatta kullanılan kimyasal maddelerin ev hanesi üzerinde bırakabileceği muhtemel etkilere kadar bir alan, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındadır⁶⁴¹.

Şüphesiz ki uzaktan çalışmada işverenin klasik anlamda işyerinde olduğu gibi tüm denetim yükümlülüklerinden sorumlu olduğunu öne sürmek hakkaniyetli olmadığı gibi olası da değildir. Ancak işveren, çalışanın üstlendiği işin niteliğine uygun olarak ve işin ifa edildiği mekânda risk değerlendirmesi yaparak, tüm tedbirleri almakla yükümlüdür⁶⁴². Risk değerlendirmesi, 6331 sayılı Kanun m.3/1, ö bendinde; “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar,” olarak tanımlanmaktadır. İşverenin risk değerlendirmesi yapmak suretiyle, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemesi gerekmektedir⁶⁴³.

Daha evvelden de bahsedilmiş olduğu üzere, kanunda ve yönetmelikte her ne kadar sınırlı sayıda yükümlülük sayılmış gibi gözükse de işin niteliğine göre 6331 sayılı Kanunda sayılı diğer yükümlülüklerden de işveren sorumludur. Uzaktan çalışmada her ne kadar çalışılacak alanın belirlenmesinde çalışanın bir serbestisi bulunsa da işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirebilmesi açısından çalışanın işin ifa edileceği yeri belirleyerek işverenine bildirmesi ve herhangi bir değişiklik olduğunda da bu durumu derhal iletmesi gerekmektedir⁶⁴⁴.

İşveren gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü kapsamında, yapılacak olan işin niteliğine göre örneğin evdeki elektrik alt yapısını, kimyasal maddeler kullanılması halinde uygun çalışma koşulları oluşturup oluşturulmadığını, eldiven-maske kullanımını, evde yaşayan diğer hane halkının bu çalışmadan etkilenip etkilenmediğini, bilgisayar başı bir çalışma varsa çalışanın masa, sandalye gibi ergonomik koşulları gibi hususları denetlemelidir⁶⁴⁵. Yine işveren, çalışana temin ettiği araç ve gereçlerin güvenilirliğini denetlemeli, doğru kurulum yapıldığına ve doğru kullanıldığına emin olmalıdır.

Yapılacak bu denetim esnasında, çalışanın özel hayatının gizliliği ve konut dokunulmazlığı konuları gündeme gelmektedir. İşveren, bu denetimi yaparken çalışanın bu

⁶⁴¹ Özdemir, Uzaktan Çalışma, s. 35; Dulay Yangın, s.221

⁶⁴² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.226; Dulay Yangın, s.211; Kandemir, Tele Çalışma, s.131; Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay, s.1713; Aydınöz, s.774; Özdemir, s.81-99

⁶⁴³ Günay, s.379

⁶⁴⁴ Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay, s.1715

⁶⁴⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.226; Dulay Yangın, s.211.

haklarını ihlal etmemelidir. Bu nedenle, yapılacak her denetim öncesinde çalışandan mutlaka izin alınmalı, çalışana önceden gelineceği gün ve saatin haber verilmesi, denetim esnasında orantılılık ve dürüstlük ilkelerinin ihlal edilmemesi gerekmektedir⁶⁴⁶. Örneğin çalışan ifa edeceği iş için evde özel bir alan ayırmışsa, yalnızca bu bölümün denetlenmesi gerekmektedir.

Çalışanın denetim için izin vermemesi halinde şüphesiz ki işveren yahut iş müfettişleri evi denetlemeye gidemeyecektir. Böyle bir durumda dahi işverenin tedbir alma ve denetim yükümlülüğü ortadan kalkmayıp, telefon, bilgisayar, görüntülü konuşma gibi teknolojik araçları kullanarak denetim yükümlülüğünü dolaylı bir şekilde de olsa yerine getirmelidir⁶⁴⁷.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından uzaktan çalışma yapılamayacak nitelikte işleri m.13/1’de belirtmiştir. İlgili maddeye göre; “Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamaz.” İşverenin denetim ve tedbir alma yükümlülüğünü yerine getirirse dahi uzaktan çalışma halinde önlenemez tehlikeler doğurabilecek olan bu işlerin yasaklanmış olması, kanımızca isabetli olmuştur.

2. Ekranlı Araçlarla Çalışmada Asgari Sağlık Önlemleri

Günümüzde teknolojik araçlar ve internet ağı iş hayatlarının neredeyse tamamında kullanılmakta, her alanda büyük kolaylık sağlamaktadır. Uzaktan çalışma açısından ise bu teknolojik araçların kullanılması, el işçiliğine dayanan işler haricinde bir zorunluluk haline gelmektedir. Gerçekten de işin tamamen bilgisayar aracılığıyla görülmesi, tabletler veya akıllı telefonlar ile toplantılara katılma, bir mimarın bilgisayar üzerinden çizim yapması, halkla ilişkiler çalışmasının müşteriler ile evden görüşme yapması gibi hallerde, çalışan mesai saatlerinin tamamını ekran karşısında geçirmektedir. Hal böyle olunca işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, ekranlı araçların vereceği zararları da kapsamakta, özellikle uzaktan çalışma açısından daha fazla önem taşımaktadır.

Mevzuatımızda ekranlı araçların çalışanlara verdiği zararlarla ilgili düzenleme, Avrupa Birliği’nin 90/270 EEC sayılı direktifi esas alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmış olan “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik’tir.”⁶⁴⁸. Yönetmeliğin tanımlar başlıklı 4.maddesindeki tanımlamalara göre yönetmelik, tüm uzaktan çalışanlar için uygulanabilmektedir⁶⁴⁹.

İlgili yönetmeliğin 5.maddesine göre işverene her türlü sağlık ve güvenlik önlemleri alma yükümlülüğü verilmiştir. Yönetmeliğin altıncı maddesinde çalışanın bilgilendirilmesi ve eğitim verilmesi düzenlenmiş, verilecek olan eğitimde özellikle “ekranlı araçlarla çalışmada riskler, korunma yolları, doğru oturuş, gözlerin korunması, gözlerin daha az yorulması, gözlerin aralıklarla dinlendirilmesi, kas ve iskelet sisteminin dinlendirilmesi,

⁶⁴⁶ **Demir**, Uzaktan Çalışma, s.2525; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.134.

⁶⁴⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.227.

⁶⁴⁸ RG, 16.04.2013, 28620; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.132; **Dulay Yangın**, s.214.

⁶⁴⁹ **Aydınöz**, s.185.

ara dinlenmeler ve egzersizler” hakkında bilgi verilmesi düzenlenmiştir. Dokuzuncu maddede ise işe başlamadan önce, düzenli aralıklarla ve görme zorluğu yaşanması halinde, çalışanlara göz muayenesi yaptırılacağı belirtilmiştir.

Yönetmeliğin ekinde ise monitör ve klavye kullanımı, çalışma masası, çalışma yüzeyi ve çalışma sandalyesinin olması gereken standartları, çalışma ortamındaki aydınlatma, yansıma ve parlama sorunlarının önüne geçilmesi, yine çalışma ortamındaki gürültü, ısı, radyasyon ve nem oranının belirli bir seviyeyi aşmaması ve son olarak operatör/bilgisayar arayüzü kullanımı hususlarında detaylı açıklamalara yer verilmiştir⁶⁵⁰. Yönetmelikte bahsi geçen önlemler, özellikle tüm mesai saatlerini ekran karşısında geçiren uzaktan çalışanlar için son derece önemlidir.

3. Sosyal İzolasyonun Önlenmesi

Uzaktan çalışmanın olumsuz bir yanı olarak sosyal izolasyon, çalışanın mesai saatleri boyunca tek başına kalması ve mesai arkadaşlarının olmaması nedeniyle çalışan üzerinde psikolojik bir yük oluşturmakta, bireyi anti-sosyal hale getirmektedir⁶⁵¹. Bunun sonucunda da çalışan, başta stres olmak üzere ruhsal açıdan bazı sağlık sorunları yaşayabilmektedir. Dolayısıyla işveren, her ne kadar Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde bahsedilmemiş olsa da uzaktan çalışma modeline özgü bir durum olan sosyal izolasyonun zararlarını iş sağlığı ve güvenliği kapsamında gidermekle yükümlüdür⁶⁵². Zira sosyal izolasyonun sebebiyet vereceği ruhsal ve psikolojik rahatsızlıklar da daha evvel bahsedildiği üzere iş sağlığı kapsamındadır⁶⁵³.

Konuyla ilgili olarak Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 9.maddesinde; “İşveren düzenli olarak tele çalışan işçinin, iş arkadaşlarıyla bir araya gelme ve işletmeyle ilgili bilgilere erişme imkânı oluşturmak gibi, işyerinde çalışan diğer işçilerden izole olmasını engellemeye yönelik tedbirlerin alınmasını sağlar,” hükmüne yer verilmiştir⁶⁵⁴.

Bu doğrultuda, daha evvel tele çalışmanın türleri hakkında açıklama yapılırken, tele çalışma merkezlerinin sosyal izolasyonu önleme açısından faydalı olacağı vurgulanmıştı. Şayet uzaktan çalışma evden gerçekleştiriliyorsa, çalışanlar arasında dönüşümlü olarak uzaktan çalışmanın yapılması, çalışanların belirli aralıklarla bir araya getirilmesi ve bilgi akışının sağlanması, işletme tarafından etkinlikler organize edilmesi, iş yemekleri düzenlenmesi gibi farklı yöntemlerle, çalışanın maruz kaldığı sosyal izolasyonun önüne geçilmesi mümkündür⁶⁵⁵. Yönetmeliğe de bu konuyla ilgili bir düzenleme getirilmesi, çalışanın psikososyal risklere karşı korunması için son derece önemlidir.

⁶⁵⁰ **Dulay Yangın**, s.214.

⁶⁵¹ **Özdemir**, Tele Çalışma, s. 35; **Aydın**, s.358; **Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay**, s.1710; **Günay**, s.389; **Dulay Yangın**, s.214; **Bilginoğlu**, s.1107.

⁶⁵² **Dulay Yangın**, s.215.

⁶⁵³ **Baybora**, s.16.

⁶⁵⁴ **Dulay Yangın**, Uzaktan Çalışma, s.165.

⁶⁵⁵ **Günay**, s.389; **Dulay Yangın**, s.215; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.133; **Bilginoğlu**, s.1107.

C. Çalışanın Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri

Bir çalışma ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanabilmesi için hem işverenin hem de çalışanın üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, uzaktan çalışma ilişkilerinde işverenin 6331 sayılı Kanundan doğan yükümlülükleri devam ettiği gibi, çalışanın da birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır.

İşveren, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği korumak maksadıyla birtakım tedbirleri alması, çalışanına gerekli bilgilendirme ve eğitimi sağlaması gerekmektedir. Çalışanın da bu tedbirlere uyması, aldığı eğitim ve talimatlar doğrultusunda iş görme edimini gerçekleştirirken kendi iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atmaması, iş malzemelerini bu doğrultuda kullanması gerekmektedir⁶⁵⁶. Zira uzaktan çalışma ilişkisinin niteliği gereği işveren çalışan üzerinde doğrudan bir denetim ve kontrole sahip olmadığından, esasında bu kontrolü çalışanın bizzat kendisi sağlamalıdır. Çalışan herhangi bir sorun fark ettiğinde, kullanılan araçlarda herhangi bir arıza olduğunda, sağlığının veya güvenliğinin tehlike altında olduğunu hissettiğinde bu durumu derhal işverenine bildirmelidir.

İşverenin çalışanı denetlemesi, işin görüldüğü yerde teftiş yapması, daha evvel de bahsedildiği üzere konut dokunulmazlığının ihlali, özel hayatın gizliliği gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Bu nedenle çalışanın evinde yapılacak bir denetimde mutlaka çalışandan izin alınması zorunludur. Ancak çalışan da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kapsamında, dürüstlük kuralı sınırlarını aşmayan denetimlere izni vermelidir⁶⁵⁷. Zira evde çalışanın haklı sebep olmadan yapılacak denetime rıza göstermemesi halinde, işverenin iş akdini haklı nedenle feshetmesi mümkün olmaktadır⁶⁵⁸.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm tedbirleri almış olmasına rağmen, çalışanın tedbirlere uymaması ve üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesi nedeniyle bir hastalık ya da kaza yaşanması durumunda, işverenin sorumluluğunun azaldığı ya da çalışanın kusuruna göre tamamen ortadan kalktığı söylenebilir⁶⁵⁹. Aksi görüşe göre ise işin, çalışma biçiminin veya iş organizasyonunun kendisinden kaynaklanan sebeplerle bir hastalık veya kaza meydana geldiğinde, işveren hakkında kusur denetimi yapmak, bu doğrultuda işverenin yükümlülüğünü daraltmak iş sağlığı ve güvenliği hukukunun özüne aykırıdır⁶⁶⁰. Dolayısıyla uzaktan çalışmadaki bu risklerin sorumluluğunu işveren üstlenmeli, eğer bunu sağlayamıyorsa uzaktan çalışmayı uygulamamalıdır. Aksi bir düşünce, kötüye kullanımların önünü açabilecektir⁶⁶¹.

⁶⁵⁶ Günay, s.385.

⁶⁵⁷ Dulay Yangın, s.215.

⁶⁵⁸ Dulay Yangın, s.215; Bir başka görüşe göre, çalışanın eve girilmesine izin vermemesi durumunda, haklı nedenle fesih yerine işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına benzer bir şekilde işverenin iş akdini askıya alma hakkı öngörülmelidir. Böylece hem işçi üzerinde caydırıcı bir etki yaratılacak ve işverenin sorumluluğu doğmayacak hem de iş sözleşmesi ayakta kalmış olacaktır, Aydınöz, s.172.

⁶⁵⁹ Kandemir, Tele Çalışma, s.133; Dulay Yangın, s.217.

⁶⁶⁰ Aydınöz, s.174.

⁶⁶¹ Aydınöz, s.174.

D. Uzaktan Çalışmada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

İş kazaları, daha evvel tezimizin birinci bölümünde detaylı olarak açıklandığı üzere, 6331 sayılı Kanunda “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle” meydana gelen olaylardır. Dolayısıyla kanun, yalnızca işyerinde meydana gelen kazaları değil, aynı zamanda işin yürütülmesiyle bağlantılı olarak meydana gelen kazaları da iş kazası kapsamına almaktadır. Bu nedenle uzaktan çalışma halinde işin görülmesi nedeniyle bir kaza meydana geldiğinde, bunun iş kazası olarak kabul edilmesi gerekmektedir⁶⁶².

6331 sayılı Kanunda kazanın klasik anlamda işyerinde meydana gelmesi halinde görülen iş ile kaza arasında illiyet bağı aranmamış, yalnızca kaza ile zarar arasında bir illiyet bağı aranmıştır. Bu doğrultuda, uzaktan çalışmanın bir tele çalışma merkezinde gerçekleşmesi halinde, işveren tarafından örgütlenen bir çalışma merkezi mevcut olduğundan, bu yerlerin teknik anlamda işyeri olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla tele çalışma merkezlerinde meydana gelen bir kazada iş ile kaza arasında illiyet bağı aranmaksızın bunun bir iş kazası olduğunun kabulü gerekir⁶⁶³. Zira bu durumda illiyet bağının varlığı yasal bir karine olarak kabul edilmektedir⁶⁶⁴.

Uzaktan çalışmanın çalışanın kendi evinde veya belirleyeceği başka bir mekânda gerçekleştirmesi halinde, meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığının belirlenmesi kolay olmamaktadır. Uzaktan çalışmada gelen kazaların iş kazası olup olmadığının tespitinde, doktrinde iki ayrı görüş gelmiştir.

Bir görüşe göre, uzaktan çalışmada iş kazalarının kabulü ve tespiti için, 5510 sayılı Kanun m.13'ten yola çıkarak kazanın “işveren tarafından yürütülmekte olan bir iş” nedeniyle meydana gelip gelmediğinin tespiti gerekmektedir⁶⁶⁵. Bu görüşü göre, uzaktan çalışanın özellikle gezici çalışma modelinde iş gördüğü tüm mekanların, klasik anlamda işyeri olarak kabul edilmesi mümkün değildir. O halde devreye yürütülmekte olan işe ilişkin illiyet bağı girmeli ve iş kazalarının tespitinde, meydana gelen kaza ile yürütülen iş arasında illiyet bağının olup olmadığı irdelenmelidir⁶⁶⁶. Şayet çalışanın uğradığı kaza, işveren tarafından yürütülen iş ile bağlantılıysa ve kaza ile zarar arasında da bir ilişki varsa, bunun iş kazası olduğunun kabulü gerekir⁶⁶⁷.

Çalışanın, meydana gelen kazanın işin görülmesi esnasında olduğunu ispatlaması, işyerindeki bir çalışana göre daha zordur. Evin içerisinde çalışmanın yapılması için özgülenmiş bir alan olması veya çalışma saatlerinin kesin çizgilerle belirlenmiş olması bunun tespitini kolaylaştıracak yöntemlerdir⁶⁶⁸. Bunun dışında uzaktan çalışan çalışma

⁶⁶² **Dulay Yangın**, s.297.

⁶⁶³ **Aydınöz**, s.175.

⁶⁶⁴ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.220.

⁶⁶⁵ **Dulay Yangın**, s.296; **Mircan**, s.78; **Aydınöz**, s.176; **Özer**, s. 193-226.

⁶⁶⁶ **Aydınöz**, s.176; **Dulay Yangın**, s.297; **Kandemir**, Tele Çalışma, s.221; **Dulay Yangın**, Uzaktan Çalışma, s.163; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.191; **Demir**, Uzaktan Çalışma, s.2529;

⁶⁶⁷ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.223.

⁶⁶⁸ **Aydınöz**, s.176; **Özdemir**, Tele Çalışma, s. 38.

yaptığı esnada ana işyerinin ağ merkezine bağlantı kuruyorsa, bu esnada meydana gelecek kazaların da karine olarak iş kazası olduğunun kabulü bir diğer uygulanabilir çözümdür⁶⁶⁹.

Nitekim uzaktan çalışmanın temel özelliklerinden birisi, çalışanın serbest bir şekilde çalışacağı yeri ya da saatlerini tayin ediyor olması olduğundan, bu örneklerle uygulamada çok sık karşılaşılması mümkün değildir. İşverenler çoğunlukla çalışanlarına her zaman ulaşabilmekte, çalışanlar da ana işyerine ağ bağlantısı olmadan da sıklıkla işini ifa etmektedir⁶⁷⁰. Yine daha evvel de bahsedildiği üzere çalışanın kamera sistemi ile devamlı izleniyor olması, özel hayatın gizliliğini ihlal edici bir yöntemdir. Bu durumlar gözetildiğinde son çare, işverenlerin, çalışanlarının beyanlarına itibar etmesidir. Tüm bu durumları özetlersek, doktrinde uzaktan çalışanın uğradığı kazanın “işveren tarafından yürütülen işten” kaynaklandığını öne süren görüşe göre, iş kazasıyla ilgili bir ihtilaf söz konusu olduğunda, çalışanın beyanları alınacak, kazanın yürütülen işin görülmesiyle bir bağlantısı olup olmadığı tespit edilecek, kaza esnasında orada bulunan kişilerin tanıklıklarına başvurularak tıbbi veya teknik bilirkişilerden yardım alınacaktır.

Doktrindeki bir diğer görüş ise, çalışanın evinde iş görme edimini gerçekleştirdiği bölümün, işverene ait bir işyeri olarak kabul edilmesi gerekmektedir⁶⁷¹. Bu görüşe göre, şayet çalışana işin ifası için bir yer özgülendiği, burada meydana gelen kazalar işyerinde gerçekleşen kazalar gibi başka hiçbir husus araştırılmaksızın doğrudan iş kazası olarak kabul edilecektir. Şayet böyle bir yer yoksa, o zaman illiyet bağı devreye girerek, meydana gelen kaza ile görülen iş arasında illiyet bağının olup olmadığı araştırılacaktır. Bu araştırma yapılırken de iş organizasyonunun kurulmasında veya işveren tarafından temin edilen iş malzemeleri, araç ve gereçler, teknik donanımlar gibi unsurlarda kusur olup olmadığına bakılmalıdır⁶⁷².

İş kazalarında olduğu gibi uzaktan çalışma halinde meslek hastalıklarına ilişkin hükümler de uygulama alanı bulacaktır. Meslek hastalığının kabulü için hastalık ile görülen iş arasında uygun illiyet bağının olması gerekmektedir. Uzaktan çalışanın yakalandığı hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit Yönetmeliği’nde yer alması durumunda, meslek hastalığına yakalandığı karine olarak kabul edilecektir⁶⁷³. Yönetmelikte yer alan listede olmayan bir hastalık meydana geldiğinde ise, bunun görülen iş nedeniyle meydana geldiğinin ispatlanması gerekmektedir.

Uzaktan çalışmada vücut bütünlüğüne ilişkin meslek hastalığı riski klasik anlamdaki işyerine kıyasla daha az olsa da uzaktan çalışmaya ilişkin bazı riskleri bünyesinde barındırmaktadır. Uzaktan çalışmada çalışanların sosyal izolasyona maruz kalması, uzun mesai saatlerinde devamlı olarak bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının kullanılması, bir süre sonra çalışanda oluşan sanal bağımlılık, iş ve özel hayatın iç içe

⁶⁶⁹ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.223; **Özdemir**, Tele Çalışma, s. 38.

⁶⁷⁰ **Kandemir**, Tele Çalışma, s.223.

⁶⁷¹ **Günay**, s.434.

⁶⁷² **Günay**, s.434.

⁶⁷³ **Dulay Yangın**, s.298.

geçmesi gibi nedenler çalışan üzerinde ruhsal rahatsızlıklara sebebiyet verebilmektedir⁶⁷⁴. Bunların başında da stres ve strese bağlı gelişen depresyon gibi rahatsızlıklar gelmektedir.

Uzaktan çalışmada meslek hastalığı yalnızca ruhsal olarak değil fiziki olarak da karşımıza çıkabilmektedir. Çalışanın mesleki kanser, çeşitli hastalıklar, ergonomik olmayan çalışma koşullarından dolayı kas eklem sistemindeki rahatsızlıklar, alerji ve enfeksiyon gibi birçok farklı şekilde meslek hastalığına maruz kalması mümkündür⁶⁷⁵. Tüm bu hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığının tespitinin yapılması, görülen iş ile meydana gelen hastalık arasında illiyet bağı araştırması yapılacaktır.

III. COVID-19 Döneminde Uzaktan Çalışma

A. Covid-19 Küresel Salgını

Yeni koronavirüs hastalığı olarak kabul edilen, ilk olarak Çin'in Vuhan eyaletinde solunum yolu şikayetleri sonucu tespit edilen ve 13 Ocak 2020'de tanımlanan Sars-Cov19 virüsü, hasta bireylerden ortama saçılan damlacıkların solunması ile bulaştığından tüm Dünyada hızlı bir şekilde yayılmış, bu nedenle Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde küresel salgın (pandemi) ilan edilmiştir⁶⁷⁶.

Ülkemizde Koronavirüse karşı ilk vaka 11 Mart 2020'de görülmüş, 15 Mart 2020'de ise virüse bağlı ilk ölüm gerçekleşmiştir. Akabinde vakaların hızlı bir şekilde artması nedeniyle ilk olarak tüm seviyelerde eğitime ara verilmiş⁶⁷⁷, bir dizi işletme geçici olarak kapatılmış, Hâkim ve Savcılar Kurulu tarafından tutuklu ve acil işler ile zamanaşımı davaları dışındaki tüm duruşma, müzakere ve keşiflerin 15 Temmuz'a kadar durdurulduğu açıklanmıştır⁶⁷⁸. Yine yurt dışı ve yurt içi uçuşları durdurulmuş, maske takma yasağı, İç İşleri Bakanlığı genelgesi ile belirli günlerde sokağa çıkma yasakları⁶⁷⁹ ilan edilmiştir. Pandeminin kontrol altına alındığı dönemlerde kontrollü normalleşme hükümleri uygulanmış, vaka sayılarının artmasıyla ek tedbirler alınmaya devam edilmiştir. 10 Aralık 2021 tarihi itibarıyla ülkemizde görülen toplam vaka sayısı 8.700.641'e ulaşmış, toplam vefat sayısı da 76.041 olmuştur⁶⁸⁰.

Sokağa çıkma yasaklarının ilan edilmesiyle, İç İşleri Bakanlığı'nın yayınladığı genelgelerde hangi meslek gruplarının bu yasaktan muaf olduğu, hangi çalışanların işine gidebileceğine ilişkin detaylı açıklamalara yer verilmiştir. Genelgelerde yasaktan muaf olan çalışanlar, işverenin düzenlediği izin belgesi ile işlerine devam edebilmiştir. Genelgede yer alan meslek kollarında ise işyerleri fiziken açılmamış hem işverenler hem de çalışanlar sokağa çıkma yasağı kapsamında kalmıştır.

⁶⁷⁴ Günay, s.434; Dulay Yangın, s.298; Kandemir, Tele Çalışma, s.223.

⁶⁷⁵ Kandemir, Tele Çalışma, s.224.

⁶⁷⁶ <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html> (E.T. 11.12.2021)
<https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov> (E.T. 11.12.2021)

⁶⁷⁷ https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/coronavirus_bilgilendirme_1.aspx (E.T. 11.12.2021)

⁶⁷⁸ <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/files/uu.pdf> (E.T. 11.12.2021)

⁶⁷⁹ <https://www.icisleri.gov.tr/2-gun-sokaga-cikma-yasagi> (E.T. 11.12.2021)

⁶⁸⁰ Detaylı bilgiler için bkz TC Sağlık Bakanlığı Covid-19 Aşısı Bilgilendirme Platformu
<https://covid19.saglik.gov.tr/>

Sokağa çıkma yasaklarından muaf olmayan iş gruplarında çalışanlar, zorunlu olarak evde kalmıştır. Bu nedenle gördükleri iş uzaktan çalışmaya müsait olanlar, evden çalışmaya hızlı ve zorunlu olarak bir geçiş yapmıştır. Daha evvel de açıklandığı üzere, uzaktan çalışmanın temel ilkelerinden birisi gönüllülük olmasına rağmen, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 6.fikrasında belirtildiği üzere zorlayıcı nedenlerin bulunması halinde, uzaktan çalışmaya geçişte işçinin talebi veya onayı aranmamaktadır. Covid19 salgın hastalığı da zorlayıcı neden olarak kabul edilmektedir ve bu nedenle çalışanların talebi olmaksızın, uzaktan çalışmaya geçiş mecburi olarak birçok işkolunda gerçekleşmiştir⁶⁸¹.

B. Salgın Döneminde Uzaktan Çalışma

Koronavirüs salgınının ILO tarafından pandemi olarak ilan edilmesinin ardından yapılan açıklamalarda ILO, tele çalışmanın genellikle haftada bir iki günlüğüne ve dönüşümlü olarak yapılmasına rağmen salgın nedeniyle geçici çalışan ve stajyerlerin de dahil olmak üzere tüm çalışanların virüs bulaşını azaltmak için tele çalışmaya geçmesi gerektiğini vurgulamıştır⁶⁸². Yayınlanan bildiride tele çalışmanın her iş türü için uygun olmadığının bilinciyle, mümkün olan işkollarında uygulanması halinde virüsün yayılımının durdurulmasına önemli bir rol alacağı belirtilmiştir⁶⁸³.

ILO'nun Türkiye ofisi resmî web sitesinde 24 Mart 2020 tarihli yayınlanan açıklamada, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için gerekli önlemlerin neler olduğu belirtilmiş, işverenlere düşen görevler arasında “Yapılan işlerin niteliğine göre mümkün olan durumlarda uzaktan çalışma modelinin dikkate alınması,” sayılmıştır⁶⁸⁴. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise “Covid-19 Döneminde Uzaktan Çalışma Rehberi” yayınlarak, özellikle 65 yaş üzeri kronik rahatsızlıkları olanların, bağışıklık sistemi düşük olanların, yine eşinde veya çocuğunda benzer rahatsızlıkları olanların uzaktan çalışmaya geçiş yapılarak işyerine gitmemelerinin sağlanması söylenmiş, gerekli durumlarda da dönüşümlü olarak uzaktan çalışmanın tercih edilebileceği vurgulanmıştır⁶⁸⁵. Bildirinin devamında uzaktan çalışanın iş sağlığı için gerekli ergonomik koşullar, ekranlı araçların kullanımı, ortamdaki aydınlatma, düzenli aralıklarla yapılması gereken egzersizlere; iş güvenliği açısından ise elektrikli aletlerin kullanımı, ilk yardım, elektrik tesisatının kontrolü gibi konulara değinilmiştir. Esasında iş sağlığı ve güvenliği için oldukça önem arz eden bu konuların yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmış olan yönetmeliğe konulsaydı, denetim ve uygulanabilirlik açısından daha faydalı olabilirdi.

Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan “İşyerlerinde Yeni Tip Koronavirüse Karşı Alınması Gereken Önlemler” başlıklı bildiride, “Hassas risk

⁶⁸¹ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s.189

⁶⁸² **Görmüş**, Ayhan, Kovid-19 Pandemisi Döneminde Sosyal Mesafeli Çalışma Biçimi: Tele-Çalışma, Turkish Studies, C: 15, S: 4, Y: 2020, s. 488.

<https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44261> (E.T. 11.12.2021)

⁶⁸³ Duyuru için; https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang-en/index.htm (E.T. 11.12.2021)

⁶⁸⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_739589.pdf (E.T. 11.12.2021)

⁶⁸⁵ <https://www.csgb.gov.tr/covid19> (E.T. 11.12.2021)

gruplarında yer alan çalışanların mümkünse evden çalışmaları sağlanmalı,” ve “İşyeri genelinde çalışanların sosyal mesafesini sağlamak için uygun bir çalışma modeli geliştirilmeli,” şeklinde tavsiyelere yer verilmiştir⁶⁸⁶.

Covid-19 pandemisinde uzaktan çalışma hem virüsün bulaşının önlenmesi hem de şirketlerin kapanmasına gerek kalmadan işlerini yürütebilmesi için önemli rol oynamaktadır⁶⁸⁷. Böylelikle özellikle teknolojinin yardımıyla, şirketlerin uğradığı zararlar en aza indirgenmeye çalışılmıştır⁶⁸⁸. Örneğin büyük teknoloji firmalarından birisi olan Facebook’un CEO’su Mark Zuckerberg vermiş olduğu bir röportajında; 48 bin çalışanı olan şirkette çalışanların talebi halinde uzaktan çalışmaya geçmekte serbest olduklarını, pandemi sürecinde ofislerinde yalnızca %25 oranında çalışan bırakacaklarını, nitekim uzaktan çalışmayı yalnızca pandemide değil kalıcı olarak düşündüklerini ve önümüzdeki 10 yıllık süreçte şirketin işlerini büyük ölçüde uzaktan yöneteceklerini duyurmuştur⁶⁸⁹. Yine Twitter, Amazon, iki yüz binden fazla çalışanı olan Google gibi dev firmalar da uzaktan çalışmayı pandemi sürecinde başlatıp kalıcı hale getiren firmalar arasında yerini almıştır. Bu sebeple uzaktan çalışmanın Covid-19 pandemisiyle birlikte yaygınlaştığı ancak şirketlere sağladığı faydalar nedeniyle kalıcı olabileceği de söylenmektedir⁶⁹⁰.

Görüldüğü üzere Covid-19 pandemi süreciyle birlikte işverenler, iş sağlığı ve güvenliği açısından bir önlem olarak uzaktan çalışmaya geçmiştir. Burada değinilmesi gereken, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği sebepleriyle bunu zorunlu olarak yapma yükümlülüğü olup olmadığıdır. Ancak görülmektedir ki gerek ILO yaptığı açıklamalarda gerekse ülkemizde yayınlanan kanun, yönetmelik veya bildirilerin hiçbirinde zorunlu uzaktan çalışmaya geçiş vurgusu yapılmamış, işverenlere “tavsiye” olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla işverenlerin uzaktan çalışmaya geçmesinin bir zorunluluk olduğunu söyleyemeyeceği gibi, geçmeyenlere de bir müeyyide uygulanması söz konusu olamayacaktır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde uzaktan çalışmaya ilişkin sözleşmenin yazılı yapılması ve tarafların bu konuda anlaşması öngörülmüşken zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde işçinin talebi veya onayının aranmayacağı öngörülmüştür. Covid19 salgınının da bu kapsamda bir “zorlayıcı neden” olduğu kabul edilmektedir⁶⁹¹. Yaklaşık iki yıldır içerisinde bulunduğumuz pandemide sıklıkla gördüğümüz üzere, sokağa çıkma yasakları gibi nedenlerle birlikte mümkün olan işkollarında çalışanın onayı alınmaksızın uzaktan çalışmaya geçiş yapılmıştır. Ancak zorlayıcı nedenle çalışanın onayı alınmadan uzaktan çalışmaya geçilebilmesi için, yapılan işin niteliğinde ve ücret konusunda herhangi bir

⁶⁸⁶ <https://www.csgeb.gov.tr/covid19> (E.T. 11.12.2021)

⁶⁸⁷ Baycık/Doğan/Dulay Yangın/Yay, s.1690

⁶⁸⁸ Görmüş, s. 489.

⁶⁸⁹ Haberin tamamı için: <https://webrazzi.com/2020/05/22/mark-zuckerbergin-uzaktan-calisma-konusmasinda-one-cikanlar/> (E.T. 11.12.2021)

⁶⁹⁰ Bilginoğlu, s.1102.

⁶⁹¹ Alpagut, s.64; Yıldız, Gaye Burcu, Covid-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 45, Y: 2021, s.138.

değişiklik yapılmaması gerekmektedir⁶⁹². Aksi halde esaslı değişiklik kapsamında çalışanın haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkı doğacaktır.

İşverenin uzaktan çalışmaya geçilmesi yönünde talimatı olmasına rağmen çalışan bunu kabul etmiyorsa, İş Kanunu m.25/2, h bendi uyarınca talimatına uyulmaması nedeniyle veya m.25/2, ı bendi uyarınca “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi,” nedeniyle iş akdini haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır⁶⁹³.

Covid-19 döneminde uzaktan çalışmaya geçmeyen firmalarda işverenlerin, çalışanlarını gözetme yükümlülüğü kapsamında küresel salgına karşı da koruma yükümlülükleri bulunmaktadır⁶⁹⁴. Dolayısıyla salgından korumak için gerekli tüm önlemleri alınmalıdır. Bu kapsamda ILO Türkiye ofisinin yayınlamış olduğu bildiride işverenlerin çalışanlarını işyeri temizliği, kişisel hijyenleri konularında bilgilendirmeleri, işyerinde gerekli hijyen tedbirlerini almaları, vakaları takip etmeyi ve risk değerlendirmesi yapmalarını, hasta olan çalışanların evlerine gönderilmeleri gibi koruyucu tedbirleri almaları öngörülmüştür⁶⁹⁵.

Değinilmesi gereken bir diğer husus ise çalışanların kendi iş sağlığı ve güvenlikleri açısından uzaktan çalışmaya geçiş talepleridir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde işverenlere tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçiş yetkisi vermişken çalışanlara vermemiştir. Salgın tehlikesi altında olan bir çalışanın evden çalışmayı talep etmesi halinde işveren bu talebi kabul etmek zorunda değildir⁶⁹⁶. Nitekim işyerinde gerekli tüm sağlık koşullarını sağlamak mümkün olmadığından, iş sağlığı ve güvenliği riski nedeniyle işverenin bu teklifi haklı sebep olmadan reddetmesi halinde haklı fesih nedeni olacağı da doktrinde söylenmektedir⁶⁹⁷.

İşverenin bu talebi kabul etmemesi halinde çalışanın başvurabileceği bir diğer yol çalışmaktan kaçınma hakkıdır⁶⁹⁸. Bir sonraki başlık altında da değinilecek olan bu hak, 6331 sayılı Kanun m.13 ile çalışanlara ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşmaları halinde verilmiştir. Salgın açısından bakıldığında çalışanın bu hakkı talep edebilmesi için, işyerinde aynı bölümünde veya servis aracında salgına yakalanmış birisinin olması gibi somut bir neden olmalıdır⁶⁹⁹. Yine işyerinin çok kalabalık olması, havalandırma bulunmaması, yeterli

⁶⁹² **Akın**, Levent, Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, C: 34, S: 3, Y: 2020, s.40.

⁶⁹³ **Akın**, s. 41.

⁶⁹⁴ **Arslan Durmuş, Seda**, COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi, İstanbul Hukuk Mecmuası, C: 78, S: 2, Y: 2020, s. 374; **Ateş**, Zehra Gizem, Covid-19’un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, C: 19, S: 38, Y: 2020 s.164.

⁶⁹⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_739589.pdf (E.T. 11.12.2021); Detaylı bilgi için bkz.

Ateş, s.166 vd.

⁶⁹⁶ **Alp**, s.108.

⁶⁹⁷ **Akın**, s.41.

⁶⁹⁸ **Akın**, s.34.

⁶⁹⁹ **Alp**, s.108.

tedbirin alınmadığı bir işyerinde ciddi ve yakın tehlike şartı sağlanmaktadır⁷⁰⁰. Böyle bir durumda dahi madde gereğince kurula ya da işverene başvuran çalışan öncelikle durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmelidir. Bu konuyla ilgili olarak bir görüşe göre, Covid19'un yaygınlığı ve artık herkes tarafından bilinmesi, salgının büyüklüğü, Sağlık Bakanlığı tarafından alınması gereken tedbirlerin sık sık güncellenmesi nedenleriyle, m.13'te yer alan prosedürlerin artık tamamlandığı, işçinin doğrudan işi bırakması halinde müeyyide ile karşılaşmaması, mağdur edilmemesi gerektiği belirtilmektedir⁷⁰¹.

C. Çalışanlara Aşı Zorunluluğu Tartışması

Covid19 salgının başlamasının ardından birçok ülke aşı çalışmalarına başlamış ve aşının salgından kurtulmak için en etkili araç olduğu kabul edilmiştir. Ülkemizde de yaşa ve riskli meslek gruplarına göre kademeli olarak aşı hakkı tanınmış, son gelenen noktada 12-15 yaş arası kronik rahatsızlığı olanlar ile 15 yaş üstü olan herkes aşı yaptırma hakkı tanımlanmıştır. 12 Aralık 2021 tarihi itibarıyla iki doz aşılanaın sayısı 50 milyonu geçmiş, toplam nüfusa oranı %82 seviyesine varmıştır.

Covid19 aşısı ile tartışma yaratan bir konu, aşının zorunlu tutulup tutulamayacağı konusudur. Anayasamızın 17.maddesinde, “Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tâbi tutulamaz,” hükmü düzenlenmiştir. Anayasa hükmünde açıkça belirtilen iki durum haricinde bireylere aşının zorla uygulanması mümkün değildir. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun⁷⁰² 57.maddesinde ise kolera, veba, çiçek, difteri gibi bazı hastalıklar sayılmış, 72.maddesinde ise bu hastalıkların görülmesi halinde “Hastalara veya hastalığa maruz bulunanlara serum veya aşı tatbiki” olunacağı söylenmiştir. 64.maddede ise 57.maddede sayılan hastalıklardan başka salgın hastalıkların ortaya çıkması halinde Sağlık Bakanlığı kanunda sayılan tedbirleri almak için yetkili kılınmıştır. Zorunlu aşıya ilişkin tek hüküm ise 88.maddede düzenlenen çiçek aşısı zorunluluğudur.

Ancak yukarıda zikredilen maddelerin Covid19 aşısını zorunlu tutabilmek için yeterli yasal düzenlemeler olmadığı, doktrinde hâkim görüştür⁷⁰³. Aşının zorunlu tutulabilmesi için yeni bir yasal düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple şu ana kadar ülkemizde zorunlu aşı uygulamasına geçilmediği gibi bu konuda yasal zeminde bir hazırlığa da başlanmamıştır. Bu konuyla ilgili olarak idare, bazı kısıtlamalar getirerek kişileri aşıya teşvik etmeye çalışmaktadır. Örneğin 20.08.2021 dağıtım tarihli İş İşleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan genelgede, aşılama çalışmalarının gönüllülük esasına dayandığı vurgulanarak salgının seyri nedeniyle bazı tedbirlerin alındığı, bu kapsamda konser, sinema, tiyatro gibi toplu faaliyet alanlarına girişlerde, uçak, otobüs, tren gibi toplu ulaşım araçlarının kullanımında ve diğer toplu

⁷⁰⁰ Akın, s.35.

⁷⁰¹ Akın, s.35.

⁷⁰² RG, 06.05.1930, 1489.

⁷⁰³ Ekmekçi, Ömer/ Yılmaz, H. Hilal, Gönüllü Aşı Uygulaması ve Çalışma Hayatına Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, C: 35, S: 5, Y: 2021, s.12; Ünal Adınır, Canan, Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri, MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 27, S: 1, Y: 2021 s.696.

etkinliklerde aşı kartı veya son 48 saat içerisinde alınmış PCR testi zorunluluğu getirilmiştir⁷⁰⁴.

Kanun koyucunun Covid19 için aşı zorunluluğu getirmediği gözetildiğinde, işverenlerin çalışanlarına aşırı zorunlu tutması mümkün müdür? İşverenin TBK m.399'a göre yönetim hakkı bulunmaktadır. Ancak bu yönetim hakkının sınırları bulunmaktadır ve bunlardan birisi de çalışanların kişilik haklarıdır⁷⁰⁵. Aşılanmanın gönüllülük esasıyla yürütüldüğü göz önüne alındığında, işverenlerin çalışanlarına aşırı zorunlu tutabilmesi mümkün gözükmemektedir. Bu hususta çatışan menfaatlere bakıldığında, işverenin her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bulursa da, çalışanın korunması gereken menfaatleri ağır basmaktadır.

Aşıda gönüllülük esası ve teşvik edici uygulamaların ardından meydana gelen bir diğer sorun, işverenlerin çalışanlarından aşı kartı veya PCR testi isteyip isteyemeyeceği konusudur. İşçinin aşı olup olmadığı ya da PCR testinin sonucu, sağlık verisi niteliğindedir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m.6/3'te "Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel veriler ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir," denmektedir.

Anılan hüküm doğrultusunda işyeri hekimlerinin kamu sağlığı gerekçesiyle çalışanın aşı ve pcr testi verilerini sisteme işleyebilmeleri mümkünken bu bilgiyi işverenler ile paylaşmaları söz konusu olamayacaktır⁷⁰⁶. KVKK m.28/1, ç bendi her ne kadar kamu düzeni veya kamu güvenliğini sağlamaya yönelik kişisel verilerin işlenmesini mümkün kılarsa da bu durum dahi kanunun verdiği yetkiye dayanarak görevli ve yetkili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyet yürütülmesi halinde mümkündür. Dolayısıyla işverenlerin çalışanlarından sağlık verisi kapsamında olan bu bilgileri istemesi mümkün gözükmemektedir. Uzaktan çalışma durumunda da bu durumun değişmeyeceği söylenebilir.

D. Covid-19 Sebebiyle İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Covid-19 salgını ve devamında gelen ölümler, bu bulaşın bir iş kazası ya da meslek hastalığı olup olmadığı konusunda tartışmalara sebebiyet vermiştir. İlk başlarda SGK 07.05.2020 tarihinde yayınlamış olduğu genelge ile, Covid-19 rahatsızlığının bir hastalık olarak kabul edileceğine dair genelge yayınlamış⁷⁰⁷, ancak Covid-19'un meslek hastalığı olarak kabul edilmeyeceğini bildirmiştir. Bir süre sonra Sağlık Bakanlığı tarafından 18.12.2020 tarihinde yeni bir genelge yayınlanmış ve Covid-19 sebebiyle rahatsızlanan veya vefat eden sağlık çalışanlarının vazife malullüğü veya meslek hastalığı kapsamına

⁷⁰⁴ <http://www.tsof.org.tr/images/21082021d.pdf> (E.T. 12.11.2021)

⁷⁰⁵ Ünal Adınır, s.700.

⁷⁰⁶ Ekmekçi/Yılmaz, s.13.

⁷⁰⁷ SGK Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 96597630-010.06.02-E.5852699 sayılı, 07/05/2020 tarihli genelge.

alınacaklarını duyurmuştur⁷⁰⁸. Dolayısıyla konuyu irdelerken sağlık çalışanlarının durumunu ayrı olarak ele almak daha doğru olacaktır.

Daha evvel meslek hastalığı başlığı altında açıklandığı üzere, bir rahatsızlığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için bunun “tekrarlanan, işin kendisi veya çalışma koşullarından kaynaklanan” bir sebeple ortaya çıkmış olması gerekmektedir. Bu tanımdan yola çıkarak, çalışanların işyerlerinde Covid-19 virüsüne yakalanmaları ve netice itibarıyla rahatsızlanmaları halinde bunun bir meslek hastalığı olduğunun kabulü mümkün gözükmemektedir⁷⁰⁹. Zira solunum yolu ile bulaşan bu hastalık, meslek hastalığı tanımının aksine ani gelişmekte ve nereden bulaştığının tespitinde güçlükler yaşanmakta olup, hastalıkla çalışma koşulları arasında bir bağlantı bulunmamaktadır⁷¹⁰. Kaldı ki ani bulaşma özelliği taşıyan böylesi hastalıkların, meslek hastalıkları listesinde olmadan Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu tarafından meslek hastalığı kabul edilmesi de oldukça zordur⁷¹¹. Şimdiye kadar Koronavirüs hastalığı, meslek hastalıkları listesine dahil edilmemiştir.

Sağlık çalışanları açısından ise bu durum kamuoyunda geniş bir yankı uyandırmış, tüm sağlık çalışanları Covid-19’un meslek hastalığı kapsamına alınması için haklı olarak çağrıda bulunmuştur. Mevcut yasal düzenlemelere bakıldığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanmış olan “Meslek Hastalıkları ve İş ile İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi” içerisinde, meslek hastalıklarına ilişkin listede “mesleki enfeksiyonlar” başlığı olduğu ve bu başlık altında sağlık çalışanlarının enfeksiyon riski taşıyan mesleklerden olduğu belirtilerek, bu kapsama Hepatit B, HIV, Sars gibi sınırlı sayılmış bazı hastalıkların alındığı görülmektedir⁷¹². Solunum yolu ile bulaşan Sars virüsünün de listede yer alması, Koronavirüse ait bilimsel verilerin daha detaylı ortaya konmasının ardından bu listeye alınabileceğine dair örnek olmaktadır⁷¹³.

Konuyla ilgili bir başka yasal düzenleme de Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü⁷¹⁴ 65.maddesinde düzenlenen hükümdür. İlgili maddede yer alan koşulların gerçekleştiğinin kanıtlanabilmesi halinde, meslek hastalığından söz edilebilecektir⁷¹⁵.

Koronavirüsün yaygınlaşması sonrasında tüm bu teorik tartışmalar devam ederken, daha önce bahsedildiği üzere Sağlık Bakanlığı 18.12.2020 tarihinde bir genelge yayınlamış ve Covid-19’u sağlık çalışanları açısından meslek hastalığı kapsamına almıştır. Bunun için sağlık görevlisinin çalıştığı birimde Covid vakalarına bakılıyor olması ve bu birimdeki diğer personellerde de Covid görülmüş olması şartları aranmaktadır.

⁷⁰⁸ [https://www.tdb.org.tr/tdb/ek/SB_Covid_Meslek_Hast_Genelge\(Aralik.2020\).pdf](https://www.tdb.org.tr/tdb/ek/SB_Covid_Meslek_Hast_Genelge(Aralik.2020).pdf)

⁷⁰⁹ Baycık, Gaye/ Erdoğan, Çağla, Covid-19 Hastalığının Sosyal Sigortalar Hukuku ve Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası ve/veya Meslek Hastalığı Niteliği, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 12, S: 1, Y: 2021, s.349.

⁷¹⁰ Elbir, Nazlı, Çalışanların Covid-19 Hastalığına Yakalanmalarının Sosyal Sigortalar Hukuku Bakımından Sonuçları, YÜHFD, C: 18, S: 1, Y: 2021, s.104; Baycık/Erdoğan, s.349.

⁷¹¹ Elbir, s.104.

⁷¹² Akın, s.21; <https://www.csgeb.gov.tr/medias/4597/rehber20.pdf> (E.T. 25.12.2021).

⁷¹³ Akın, s.21; Baycık/Erdoğan, s.350.

⁷¹⁴ RG, 22.06.1972, 2504.

⁷¹⁵ Baycık/Erdoğan, s.349.

Son olarak Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu tarafından verilen karar ile de Covid nedeniyle vefat eden bir doktorun durumunun meslek hastalığı olduğunun kabulüyle yakınlarına ölüm aylığı bağlanmışır⁷¹⁶. Böylece sağlık çalışanları açısından meslek hastalığı hususunda herhangi bir tereddüt kalmamıştır.

Covid-19'un meslek hastalığı boyutundan farklı olarak, çalışanın Koronavirüse yakalanması halinde bunun bir iş kazası olabileceğini öne süren görüşler de mevcuttur⁷¹⁷. Bu görüşe göre, çalışan bu virüse çalışma arkadaşından, müşteriden veya işle bağlantısı bulunan farklı bir sebepten maruz kaldıysa, uygun illiyet bağının kurulduğu kabul edilmelidir⁷¹⁸. Ancak bunun için, daha evvel iş kazası başlığı altında bahsedilen unsurların bulunduğu ispatlanması, gerekmektedir. Bu düşüncenin ana noktası, bulaşın ani olarak gelişmesi, bulaşıcı hastalığa görülen iş nedeniyle yakalanılması ve daha evvel bir Yargıtay kararında Domuz gribi olarak adlandırılan H1N1 virüsünün iş kazası olarak sayılmış olmasıdır⁷¹⁹. Fakat Covid-19'un kuluçka süresinin uzunluğu, çalışanın iş hayatı dışında kendi sosyal çevresinden de bu virüsü kapmış olma ihtimali, iş kazası olarak kabul edilmesini güçleştiren etkenlerdir. Nitekim çalışanın işyerinde yatılı olarak kalması, yalnızca işverenin sağladığı araç ile işe gidip geliyor olması, 14 günden uzun süren gemi seferlerine çıkılması gibi örneklerde, iş kazası için kanunun aradığı şartların ispatlanması daha kolaydır⁷²⁰. O halde kanunun aradığı şartların bulunduğu ispatlandığı hallerde, Covid-19'a yakalanmanın bir iş kazası olarak kabul edilmesi bizce de mümkün gözükmemektedir.

IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Yükümlülöklere Aykırılığın Sonuçları

A. İş Sağlığı ve Güvenliğine Aykırılığın Sonuçları

1. Çalışana Tanınan Haklar

Daha evvelki bölümlerimizde işverenlerin yükümlölükleri başlıkları altında detaylı olarak açıklandığı üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyerindeki olası tehlikelere karşı işverene birtakım yükümlölükler vermiş, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Fakat bu yükümlölöklere gerek işyeri merkezli çalışmalarda gerekse uzaktan çalışmalarda her işverenin uyduğunu söylemek mümkün değildir. Dolayısıyla her geçen gün ölkemizde iş kazası ve meslek hastalıklarında artış yaşanmakta, çalışanların sağlıkları ve güvenlikleri tehlike altına girmektedir. Bu doğrultuda olarak 6331 sayılı Kanun, işveren yükümlölüklerini yerine getirmediginde, kendilerini korumaları adına çalışanlara birtakım haklar vermiştir. 6331 sayılı Kanun'un genel bir kanun olduğu da göz önüne alındığında, çalışana tanınan bu hakların uzaktan çalışma halinde de geçerliliğini koruduğunu söylemek mümkündür⁷²¹.

⁷¹⁶ Haber için: <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/emsal-karar-sgk-covid-19u-meslek-hastaligi-saydi-1835401>

⁷¹⁷ Tuncay/Ekmekçi, s.412, Akın, s.21, Arslan Durmuş, s.379; Baycık/Erdoğan, s.352.

⁷¹⁸ Tuncay/Ekmekçi, s.412; Baycık/Erdoğan, s.353.

⁷¹⁹ Yargıtay 21. HD. 15.04.2019, E. 2018/5018, K. 2019/2931 (www.kazanci.com, E.T. 25.12.2021)

⁷²⁰ Baycık/Erdoğan, s.353; Arslan Durmuş, s.379.

⁷²¹ Günay, s.390.

Bu kapsamda çalışanlara tanınan ilk hak, katılım hakkıdır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yürüttükleri her faaliyette çalışanların görüşlerini almalı ve katımlarını sağlamalıdır⁷²². Ayrıca çalışan, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeterince tedbirin alınmadığını düşündüğünde, bunların tamamlanmasını isteme hakkına da sahiptir⁷²³. Böyle bir durumda çalışan, 13.madde uyarınca İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurabilir.

Çalışana tanınan bir diğer hak çalışmaktan kaçınma hakkıdır⁷²⁴. Çalışmaktan kaçınma hakkı ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda kendisine yer edinmiş, akabinde 6331 sayılı Kanun ile tüm çalışanlara uygulanmak suretiyle genişletilerek hüküm altına alınmıştır.

6331 sayılı Kanun m.13'e göre; "(1) 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. (2) 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."

Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere çalışan, ciddi ve yakın tehlike halinde bu hakkını kullanabilmektedir. Buradan anlaşılması gereken, tehlikenin henüz gerçekleşmemiş ancak yakın bir zamanda gerçekleşebilir nitelikte olmasıdır⁷²⁵. Bu değerlendirme, her işin niteliğine göre ayrı olarak yapılmalıdır. Tehlike ile ilgili işverenin bir kusurunun olup olmaması bu noktada bir önem arz etmemektedir⁷²⁶. Uzaktan çalışan açısından ise, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için tehlikenin çalışmanı etkileyebilecek nitelikte olup olmadığı değerlendirilmelidir⁷²⁷.

Ciddi ve yakın bir tehlike halinde çalışan, tehlike giderilinceye kadar çalışmaktan kaçınabilme hakkına sahiptir. Fakat bu hakkın kullanılabilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun ya da işverenin olumlu kararı olmalıdır⁷²⁸. Aksi takdirde çalışanlar bu haktan yararlanamayacaktır. Bu durumun tek istisnası İSGK m.13/3'te düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre "ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda" bu usul aranmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkı kullanılabilir.

⁷²² Kılış, s.167; Öz, s.90.

⁷²³ Karabacak, s.1889

⁷²⁴ Detaylı bilgi için: Toka, s.64 vd; İncirlioğlu, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C: 20, S: 1, Y: 2014 809-822; Öz, s.89 vd.

⁷²⁵ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.209.

⁷²⁶ Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.415.

⁷²⁷ Günay, s.391; Ateş, s.172.

⁷²⁸ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.210.

Çalışanların işten kaçındıkları dönemde de ücretleri ve varsa ekleri ödenmeli, SGK primleri de yatırılmaya devam edilmelidir⁷²⁹. Söz konusu ciddi ve yakın tehlikenin giderilememesi halinde çalışanların iş akitlerini, bağlı oldukları kanun hükümleri uyarınca haklı nedenle feshetme hakları bulunmaktadır (İSGK m.13/4). Bu hak yalnızca özel hukuk kapsamında iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tanınmıştır. Kamu personelleri iş sözleşmesini feshetme hakkını kullanamamaktadır⁷³⁰.

Çalışanı koruyucu dava dışı bu yolların dışında, çalışanın dava yoluna başvurma hakkı saklıdır. Bu kapsamda çalışan; mevcut tehlikenin ispatlanması tespit davası, yükümlülüklerin yerine getirilmediği hallerde olumsuzlukların yaşanmaması için önleme davası veya daha çok meslek hastalığı için uygulanabilecek olan son verme davası açabilmektedir⁷³¹.

2. İşverenin Hukuki Sorumluluğu

a. Hukuki Sorumluluğun Niteliği

İşverenin yeterli güvenlik önlemleri almadığı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini tam anlamıyla yerine getirmediği durumlarda işveren, meydana gelen işçi ölümü, sakatlanması, yaralanması gibi durumlarda hukuken sorumlu olmaktadır. Fakat işverenin hukuki sorumluluğun niteliği konusunda görüş birliği olmamakla birlikte, bu konudaki görüşler genel olarak kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk olarak ikiye ayrılmaktadır⁷³².

Doktrinde yazarların bir kısmı işverenin hukuki sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu söylerken, bu görüş daha çok 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yayınlanmasından önceye dayanmaktadır⁷³³. Fakat kusursuz sorumluluğu savunan görüşler arasında da fikir birliği yoktur. Bir görüşe göre, bu konuda kanun boşluğu bulunmakta, bu nedenle işçiyi daha iyi koruyan tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluğun uygulanması gerekmektedir⁷³⁴. Bir diğer görüşe göre ise işverenin kusursuz sorumluluğu, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiçbir koşul olmadan, eksiksiz olması gerektiğinden kaynaklanmaktadır⁷³⁵.

Doktrindeki bir diğer ve baskın olarak görüşe göre ise işverenin hukuki sorumluluğu bir kusur sorumluluğudur. Bu görüşün temelinde, Borçlar Kanunu'nda esas olan sorumluluğun kusur sorumluluğu olması yatmaktadır⁷³⁶. TBK m.417/3 hükmüne göre

⁷²⁹ Kılış, s.168; Karabacak, s.1890.

⁷³⁰ Kılış, s.169.

⁷³¹ Karabacak, s.1898.

⁷³² Sümer, s.190; Yamakoğlu, s.213; Detaylı bilgi için Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.485.

⁷³³ Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s.396.

⁷³⁴ Eren, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, 1. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974, s.83 vd.

⁷³⁵ Akdeniz, Ayşe, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğun Niteliği, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 72, S: 2, Y: 2014, s.18; Süzek, s.415; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.397; Sümer, s.190.

⁷³⁶ Sümer, s.191; Süzek, s. 416; Yamakoğlu, s.213.

işverenin sorumluluğu, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi tutulmuştur. Sözleşmeden doğan aykırılık ise TBK m.112'ye göre bir kusur sorumluluğudur. Bununla birlikte gerek Türk Borçlar Kanunu gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanun kapsamında çıkartılan yönetmeliklerde işverenin kusursuz sorumluluğuna değinilmemiş olması sebebiyle, işverenin hukuki sorumluluğunun bizce de sözleşmeye aykırılıktan doğan bir kusur sorumluluğu olduğunu söylemek doğru olacaktır.

Yargıtay da bu hususta önceki görüşünü değiştirerek, işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğuna hükmetmiştir. Bu hususta Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği kararında şu ifadelere yer vermiştir: “Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihtimal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, Özel Daire bozma ilamında da değinildiği üzere oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir⁷³⁷.”

b. İşverenin Tazminat Sorumluluğu

İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve TBK m.417 kapsamında, kendi üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirmemesi sebebiyle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı tazminat sorumluluğu bulunmaktadır. İşverenin tazminattan sorumlu tutulabilmesi için, işveren tarafından yerine getirilmeyen yükümlülük ile oraya çıkan sonuç arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir⁷³⁸. Bu halde işverenin sorumlu olduğu tazminat karşımıza maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı olarak çıkmaktadır.

İşçinin malvarlığında meydana gelen azalma halinde işverenin sorumlu olduğu maddi tazminat ile ilgili 6331 sayılı Kanunda ya da İş Kanunu'nda bir hüküm olmadığından, TBK genel hükümler uygulanmaktadır⁷³⁹. Maddi tazminat kapsamında, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması sebebiyle işçinin uğradığı her türlü kayıp girmektedir. TBK m.54 gereğince bedensel zararlar; “tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da kaybedilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardan” oluşmaktadır. Maddi tazminatın hesaplanmasında ise, işçi bu kaza veya hastalığa maruz kalmasaydı sahip olacağı maddi durum esas alınmaktadır⁷⁴⁰.

Maddi tazminat hesaplanmasında dikkate alınacak bazı kalemler ise şunlardır: Meslekte kazanma gücünde kayıp oranı, iş görebilme çağı ve yaşam süresi, işçinin mahrum

⁷³⁷ Y HGK, 03.02.2010, E. 2010/21-36, K. 2010/67 K. (www.kazanci.com.tr E.T. 21.03.2021)

⁷³⁸ Günay, s.393; Yamakoğlu, s.217; Karabacak, s.1899.

⁷³⁹ Sümer, s.203; Özdemir, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.535.

⁷⁴⁰ Sümer, s.206; Yamakoğlu, s.218.

kaldığı ücret miktarı ve işveren ile çalışanın meydana gelen kaza yada hastalıkta kusur oranı⁷⁴¹.

İşverenin tazminat sorumluluğunda bir diğeri ise destek yoksun kalma tazminatıdır⁷⁴². Zararın giderilmesini talep etme hakkı doğrudan zarar görene ait bir hak iken; iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle bir çalışan öldüğünde, desteğinden yoksun kalanlar işverenden bu tazminatı talep edebilmektedir⁷⁴³. Burada destek kavramından çıkartılacak anlam, ölen çalışanın bu durum gerçekleşmemiş olsaydı yaşadığı süre içinde kazancından ayırarak sağlayacağı katkıdır⁷⁴⁴.

İşverenin son tazminat sorumluluğu ise manevi tazminattır⁷⁴⁵. Manevi tazminat TBK m.56'da düzenlenmiştir. İşçinin ölümü halinde manevi tazminatı, ölüm sebebiyle acı ve ıstırap duyan yakınları isteyebilecektir⁷⁴⁶.

c. Sosyal Güvenlik Kurumunun Rücu Hakkı

Bir iş kazası ya da meslek hastalığı meydana geldiğinde, Kurum tarafından sigortalıya sağlanan yardımların işverene rücu edilmesi söz konusu olabilmektedir⁷⁴⁷.

Kurum tarafından işverene rücu edilebilmesinin ön şartı, işveren kusurudur⁷⁴⁸. Dolayısıyla işverenin kusurunun bulunmaması halinde, Kurum rücu hakkını kullanamayacaktır.

3. İşverenin Cezai Sorumluluğu

İşverenin daha önce bahsedilen yükümlülüklerine uymaması nedeniyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı durumlarında, kusuru doğrultusunda cezai sorumluluğu da doğabilecektir⁷⁴⁹. Ölüm veya yaralanma halinde taksirle sorumluluk doğabileceği gibi, durumun mahiyetine göre olası kast veya bilinçli taksirde söz konusu

⁷⁴¹ Detaylı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.404 vd; **Süzek**, s.428 vd;

Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.286 vd; **Sümer**, s.203 vd.

⁷⁴² Detaylı bilgi için bkz. **Demircioğlu**, Murat/**Balsever**, Sergül, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, C: 74, Y: 2016, s.1171-1187.

⁷⁴³ **Sümer**, s.212; **Yamakoğlu**, s.218.

⁷⁴⁴ **Demircioğlu/Balsever**, s.1174.

⁷⁴⁵ Detaylı bilgi için bkz. **Yılmaz**, Orhun, Manevi Tazminat Talebinde Tarafların Kusur Oranlarının ve Diğer Özel Hallerin Değerlendirilmesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 2, S: 1, Y: 2019, s.88-101.

⁷⁴⁶ **Süzek**, s.445; **Yamakoğlu**, s.220.

⁷⁴⁷ Detaylı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.414 vd;

Caniklioğlu, Nurşen/**Bingöl**, Serkan, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarında Yargılamaya İlişkin İlkeler, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 6, S: 1, Y: 2020, s.31-49.

⁷⁴⁸ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.419

⁷⁴⁹ Detaylı bilgi için bkz. **Terzioğlu**, Ahmet/**Aksungur**, Ali Burak, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi, C: 3, S: 6, Y: 2019, s.12-54; **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.595 vd.

olabilmektedir⁷⁵⁰. İş kazası ve meslek hastalıklarında çoğu durumda önceden öngörülebilirlik söz konusu olduğundan, Yargıtay nezdinde güncel tarihli kararlarda bilinçli taksire doğru bir eğilim bulunmaktadır⁷⁵¹.

Ceza hukukunda esas olan, suçların ve cezaların şahsiliğidir. Bu sebeple meydana gelen bir iş kazasında önlem alma yükümlülüğü işverende olduğundan öncelikle işverenin kusuru araştırılmalıdır⁷⁵². İşveren bir tüzel kişilik ise ceza yaptırımını uygulanmamakla birlikte yönetim organında yer alan kişilerin kusuru olup olmadığı araştırılmalıdır⁷⁵³. Kusur araştırması yapılırken somut olayın özelliklerine göre her iş kazasında, özen yükümlülüğü kapsamında öngörülebilirlik kavramının detaylı analiz edilmesi gerekmektedir⁷⁵⁴. Meydana gelen bir iş kazasında işveren vekilinin kusuru bulunması halinde ise yine cezaların şahsiliği ilkesi gereği cezai sorumluluğu doğacaktır⁷⁵⁵. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri de kusurlu olmaları halinde bu sorumluluğun altındadır⁷⁵⁶.

4. Kamusal Yaptırımlar

Kamusal yaptırımlardan ilki, idari para cezası olup 6331 sayılı Kanun m.26'da düzenlenmiştir. İlgili maddede düzenlenen idari para cezası, iş kazası ve meslek hastalığını bildirilmeme hariç, gerekçesiyle birlikte Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğüne verilir⁷⁵⁷. İş kazası ve meslek hastalığını bildirilmemesi halinde idari para cezaları doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilmektedir (m.26/2). Verilen cezaların çalışan sayısına ve tehlike sınıfına göre nasıl arttırılacağı ise m.26/3'te listelenmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığının bildirilmemesi hariç diğer ihlallerde tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim ve ar-ge projelerine ilişkin harcamalarda kullanılmaktadır (m. 26/6).

6331 sayılı yasa kapsamında verilen idari para cezalarından yalnızca sorumluluğunu yerine getirmeyen işveren sorumlu tutulmakta, işveren vekilinin bu hususta bir sorumluluğu bulunmamaktadır⁷⁵⁸. Fakat kendisine görev ve yetki verilen işveren vekilleri, bu yükümlülükleri yerine getirmediği takdirde yaptırımdan sorumlu

⁷⁵⁰ **Özkan**, Halid, İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 20, S: 1, Y: 2016, s.511-572; **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.322; **Sümer**, s.241

⁷⁵¹ **Kovancı**, Nuray İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S: 11, Y: 2018, s.283.

⁷⁵² **Sümer**, s.246

⁷⁵³ Detaylı bilgi için bkz. **Narter**, Sami, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 17, S: 2, Y: 2015, s. 229-265.

⁷⁵⁴ **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.609.

⁷⁵⁵ **Sümer**, s.246.

⁷⁵⁶ **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.337; **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, s.615.

⁷⁵⁷ **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.349.

⁷⁵⁸ **Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan**, s.350.

olabilmektedir⁷⁵⁹. Kanunda geçen idari para cezalarından kamu işverenleri de sorumlu olup, tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarına da idari para cezası kesilebilmektedir (m.26/2). Verilen idari para cezalarına karşı Kabahatler Kanunu m.27 uyarınca kararın tebliği veya tefhiminden itibaren on beş gün içinde Sulh Ceza Hakimliklerine itiraz edilebilmektedir.

Bir diğer kamusal yaptırım m.25'e göre iş durdurmadır. İşin durdurulması bir idari yaptırım olduğundan, mahkeme kararı olmaksızın idare tarafından uygulanabilmektedir⁷⁶⁰.

İş durdurma uygulaması, işyerinin bir bölümünde olabileceği gibi tamamında da olabilmektedir⁷⁶¹. Yine yasada, “Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur,” hükmüne yer verilmiş, büyük kazaların oluşabileceği iş kollarında daha tedbirli davranmıştır. Maddenin devamında ise iş durdurma yaptırımının prosedürüne de yer verilmiştir.

Kamusal yaptırımlardan bir diğeri ise 6331 sayılı Kanun m.25/A'da düzenlenen kamu ihalesinden yasaklama yaptırımıdır. Bu yaptırım, ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde, kusuru yargı kararıyla tespit edilen işverenlere uygulanmaktadır.

⁷⁵⁹ Sümer, s.233.

⁷⁶⁰ Sümer, s.223.

⁷⁶¹ Demircioğlu/Korkmaz/Kaplan, s.352.

SONUÇ

Tezimizin hemen her başlığı altında değindiğimiz üzere iş sağlığı ve güvenliği, insanların çalışma hayatına adım attıkları ilk günden bugüne kadar karşılaştıkları temel sorunları içine alan, oldukça geniş kapsamlı bir bilim dalıdır. Her ne kadar tüm tarihsel süreçte çalışma hayatı her zaman içinde risk barındırıyorsa da özellikle sanayileşmenin gelişmesi, fabrikaların ve makinelerin yaygınlaşmasıyla iş sağlığı ve güvenliği boyut değiştirmiş, özellikle kaza ve hastalıklarda ciddi bir artış yaşanmıştır. Dünyadaki nüfus hızla artarken makineler insanların yerine geçmiş, bu sebeple de kol gücüne duyulan ihtiyaç da azalmıştır. Hal böyle olunca arz ve talep dengesi bozulmuş, ucuz iş gücü altında sağlıksız ve güvenliği olmayan ortamlarda çalışmalar artmıştır. Bu noktada iş sağlığı ve güvenliği bilimi, çalışanların korunması için adımlar atmaya başlamış ve hem iç hukukta hem de uluslararası hukukta bir dizi önlemler alınmış, kontrol mekanizmaları kurulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği içerisinde yalnızca fiziki değil aynı zamanda ruhsal, sinirsel ve psikolojik sağlığı da barındırmaktadır. Bir işveren, çalışanlarının hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarını korumakla, onların güvenliklerini temin etmekle yükümlüdür. Bu kapsamda Türk İş Hukukunda işverenlere birtakım yükümlülükler verilmiş, aykırılık halinde de yaptırımlar öngörülmüştür. İşverenler gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu gibi, bu tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemekle de yükümlüdür. Fakat iş sağlığı ve güvenliği tek taraflı tedbirler ile sağlanamayacağından, çalışanlara da sorumluluklar verilmiş, işverenlerin aldığı tedbirlere uymakla yükümlü tutulmuşlardır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler ilk olarak İş Kanunu içerisinde 5.bölüm altında düzenlenmişken, 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İSGK ile İş Kanunundaki hükümler mülga edilmiştir. Böylece iş hukuku açısından son derece önem arz eden bu konu, daha detaylı düzenlemelere kavuşmuştur.

Tezimizin ilk bölümü, iş sağlığı ve güvenliği kavramına ayrılarak genel hatlarıyla aktarılmaya çalışılmıştır. İlk olarak genel kavramlara değinilerek en önemli konulardan olan iş kazası ve meslek hastalıklarının hangi şartlarda oluştuğundan bahsedilmiştir. Zira bir kaza ya da hastalık meydana geldiğinde, bunun öncelikle görülen iş ile bağlantısının olup olmadığı anlaşılmalı, ardından sosyal güvenlik hukuku devreye girmelidir. Çalışanın veya işverenin kusurunun tespitinde ve sosyal güvenlik unsurlarının devreye girmesinde, kazanın ya da hastalığın tespiti önem arz etmektedir. Kanunda bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için gerekli şartlara yer verilmişken, meslek hastalığının kabulü için ayrı bir yönetmelik çıkartılarak detaylı düzenlemelere yer verilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusu, yalnızca ülkemizde değil tüm Dünyada önem arz etmektedir. Uluslararası anlamda çıkartılan bazı belgeler, ülkelerin iç hukuklarının şekillenmesinde de büyük rol oynamıştır. Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler ve ILO, bu anlamda yol gösterici rolü oynamış, ülkeler de çizilen çerçeve içerisinde kendi iç hukuklarını düzenlemiştir. Bu minvalde öncelikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası mevzuat incelendikten sonra iç hukuktaki tarihçeyle yasal düzenlemeler irdelenmiştir.

İş sağığı ve güvenliğinde ve özellikle iş kazaları ile meslek hastalıklarının tespitinde, çalışan ve işveren kavramlarının doğru tespit edilmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle kimlerin çalışan sayıldığı, alt-işveren, işveren vekili ve ödünç iş ilişkisi kavramlarının işverenle olan ilişkisi, hangi mekanların işyerinden sayılacağı üzerinde durulmuştur. Özellikle tezimizin ana konularından olan uzaktan çalışma, esasında işyeri dışında bir mekânda gerçekleşirken, halen daha iş sağığı ve güvenliği kurallarının uygulandığı görülmektedir. Bu nedenle, kanun açısından “işyeri” kavramının bir mekânı ifade etmesinden ziyade, bir organizasyonu işaret ettiğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla kanun hükmünde işyeri denilse de anlaşılması gereken işveren organizasyonudur.

Tezimizin ana başlığı uzaktan çalışmada iş sağığı ve güvenliği olduğundan, ikinci bölümde uzaktan çalışma üzerinde durulmuştur. Uzaktan çalışma, atipik bir esnek çalışma modelidir. Bir üst kavram olarak kullanılan uzaktan çalışma, esasında içerisinde evden çalışma ve tele çalışma modellerini içermektedir. Bu iki kavramı bazı durumlarda birbirinden ayırmak oldukça zordur. Zira bugün birçok tele çalışma modeli, evden gerçekleştirilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, hak kaybına uğranılmaması açısından kanunun üst kavram olarak uzaktan çalışmayı kullanması yerinde olmuştur. Ancak tele çalışma ile evden çalışma, nitelik olarak benzese de birbirinden ayrıştığı noktalar bulunmaktadır. Kanun bu konuda bir ayırım yapmadığı gibi 2021 yılında çıkartılmış olan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğı de bu ayırma değinmemiştir. Fakat muhtemeldir ki Koronavirüs salgınıyla birlikte acil bir düzenlemeye ihtiyaç duyulduğundan, yalnızca en önemli hususlara değinilerek kısa bir yönetmelik çıkartılmıştır. Belirtmek gerekir ki bu yönetmelik ihtiyacı karşılamaktan oldukça uzaktır.

Uzaktan çalışma, çalışanın evden ya da teknolojik araçlarla işyeri dışından gerçekleştirdiğı çalışma modelidir. Ayırt edici nokta, bu işin nerede görülürse görülsün yapılan işin, işveren tarafından oluşturulmuş bir organizasyon içinde yer alıyor olması gerekmektedir. Uzaktan çalışma sözleşmelerinin bir diğere şartı da yazılı olmasıdır. Ancak yazılılık şartı bir geçerlilik şartı değil, diğere iş sözleşmelerinde olduğu gibi bir ispat şartıdır.

Bugün uzaktan çalışma, birçok ülkede uygulanmaktadır. 15.yüzyılda evde tekstil ürünleri yapmakla başlayan bu çalışma modeli, günümüzde uygulanması mümkün olan her işkolunda kendisine yer edinebilmektedir. İnternet ağlarının gelişmesi sayesinde mesafeler kısalmış, işverenler konunun uzmanları kişiler başka ülkelerde yaşasa bile aralarında iş akdi kurma imkanını yakalamıştır.

İkinci bölümde son olarak uzaktan çalışmanın kurulmasındaki temel esaslara, çalışanın ve işverenin tipik iş sözleşmelerinden farklı olarak doğan borçlarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Tezimizin son bölümü ise uzaktan çalışmada iş sağığı ve güvenliğine ayrılmıştır. Üçüncü bölüm için, birinci ve ikinci bölümde anlatılan konulardan bir tümevarım olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışma modelinde işverenin yükümlölüklerinin daha anlaşılır olması için öncelikle iş sağığı ve güvenliğinde işveren ve çalışanın yükümlölüklerine

değinilmiş, ardından uzaktan çalışmada farklılık arz eden hususlarına değinilmiştir. Gerçekten de işin niteliği gereği, tipik iş akitlerinden farklı olarak ekranlı araç kullanımının artması, sosyal izolasyon sorunu, işin görüldüğü yerin ve malzemelerin denetimi gibi konular uzaktan çalışmada önem arz etmektedir. Ne var ki böylesi önemli konular gözden kaçmış ve yönetmeliğe eklenmemiştir. Oysa uzun minvalde toplumsal sağlık sorunlarına kadar varabilecek bu problemlerin kanun koyucu nezdinde dikkate alınması gerekmektedir.

Uzaktan çalışmada gerek iş sağlığı ve gerekse meslek hastalıkları riski devam etmektedir. Ancak doğrudan bir işveren denetiminin olmaması, bunların kapsama alanlarında daralmaya gidilmesi sonucunu doğurmaktadır. Uzaktan çalışmada bir iş kazasının ya da meslek hastalığının kabul edilebilmesi için, meydana gelen bu sonucun yapılan iş ile doğrudan bağlantısının olduğunun ispatlanması, başka bir anlatımla kaza ya da hastalık ile görülen iş arasındaki illiyet bağının ortaya konulabilmesi gerekmektedir.

Son iki yılda ortaya çıkan ve tüm Dünyada hala etkisini sürdüren Covid-19 vakaları, uzaktan çalışmanın artmasında büyük rol oynamıştır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kapsamında çalışanlar arasındaki bulaşı azaltmak için uzaktan çalışmaya zorunlu bir geçiş yapmış, esaslı değişiklik olan bu durumun yönetmelik ile istisnai hallerden tutulması nedeniyle çalışanların bu konuda rızaları alınmamıştır. Bu minvalde eksik kalan bir husus ise, çalışanlara uzaktan çalışmaya geçiş hakkının tanınmamış olmasıdır.

Covid-19 pandemi döneminin önemi sebebiyle, tezimizin son bölümünde Covid-19 başlığı altında bazı tartışmalı konulara yer verilmiştir. Son olarak ise iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık halinin sonuçları üzerinde durulmuştur.

Gerekli kanuni düzenlemelere rağmen bugün halen daha iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmiş değildir. Maalesef ki her iki tarafın da ihmalkarlıkları ve denetim eksiklikleri, her yıl ağır bilançolarla karşılaşılmasına sebebiyet vermektedir. Bir iş kazası meydana geldiğinde etkisi yalnızca çalışan ve işvereni değil, kendi çevrelerinden başlamak üzere tüm toplumu ve devleti etkilemektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kurallarına sirayet edilmeli ve yükümlülükler yerine getirilmelidir.

Uzaktan çalışma açısından ise işverenlerin denetim ve kontrol sistemleri daha dar olduğundan, yükümlülükleri de farklılık arz etmektedir. Fakat yine de işverenlerin çalışanlarının hem fiziksel hem de psikolojik sağlıklarını ve güvenliklerini koruma borçları devam etmektedir. İç hukukumuzda bu konularda detaylı düzenlemelere yer verilmemiş olması nedeniyle hukuki ihtilafların artması muhtemeldir. Ancak ne kadar yasal düzenleme yapılırsa yapılsın önemli olan hem işverenin hem de çalışanın üzerine düşen yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirmesidir.

KAYNAKÇA

- Aguiler, Anne/Lethiais, Virginie/Rallet, Alain/ Proulhac, Laurent**, Home-Based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives” Transportation Research Part A Policy and Practice, C: 1, S: 11, Y: 2016, s.1-27.
- Akça, Meltem/Tepe Küçükoğlu, Mübeyyen**, Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma, Journal of International Management Educational and Economics Perspectives , C: 8, S: 1, Y: 2020, s.71-81.
- Akdeniz, Ayşe**, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğun Niteliği, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 72, S: 2, Y: 2014, s.3-29.
- Akın, Levent**, Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, C: 34, S: 3, Y: 2020, s.16-71.
- Aktay, Nizamettin**, Toplu İş Hukuku, 1. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2015.
- Alkan Meşhur, Filiz**, Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, DEÜ İİBFD, C: 25, S: 1, Y: 2010, s.1-24.
- Alpagut, Gülsevil**, Pandemi’nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden, (Ed. Prof Dr. Gülsevil ALPAGUT), Pandemi Sürecinde İş Hukuku, 1.Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Alp, Mustafa**, “Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi”, (Ed. Prof Dr. Gülsevil ALPAGUT), Pandemi Sürecinde İş Hukuku, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Alper, Yusuf/ Kaya, Pir Ali**, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları, 1.Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa 1995.
- Arslan, Seda**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C: 20 S: 1, Y: 2014, s.767-808.
- Arslan Durmuş, Seda**, COVID-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi, İstanbul Hukuk Mecmuası, C: 78, S: 2, Y: 2020, s.2-363.
- Ateş, Zehra Gizem**, Covid-19’un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, C: 19, S: 38, Y: 2020, s.161-179.
- Aybay, Rona**, Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 1.Baskı, Ankara 2006.
- Aydın, Ufuk**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine, Sicil İş Hukuku Dergisi. S: 26, Y: 2012, s.10-18.

- Aydın,** Ufuk, Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi, Devrim Ulucan'a Armağan içinde, 1. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul 2008, s.351-377.
- Aydınöz,** Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2014.
- Balkır,** Z. Gönül, İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 2, S: 1, Y: 2012, s.56-91.
- Baloğlu,** Cem, İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 13, S: 2 Y: 2013, s.107-123.
- Baybora,** Dilek, İşletmelerde Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulaması ve Ortaya Çıkan Sonuçlar, Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, C :2, S: 2, Y: 2010, s.19-26. (Alt İşveren)
- Baybora,** Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliği, 1.Ünite: İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış, 1.Bası, Eskişehir 2012. (İş Sağlığı ve Güvenliği)
- Baybora,** Dilek, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Çalışanların Zihin Sağlığı, Çimento İşveren Dergisi, C: 35, S: 4, Y: 2021, s.8-27.
- Baycık,** Gaye/ **Doğan,** Sevil/ **Dulay Yangın,** Dilek/ **Yay,** Oğuzhan, Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler, Çalışma ve Toplum Dergisi C: 70, S: 3, Y: 2021, s.1683-1728.
- Baycık,** Gaye/ **Erdoğan,** Çağla, Covid-19 Hastalığının Sosyal Sigortalar Hukuku ve Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası ve/veya Meslek Hastalığı Niteliği, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 12, S: 1, Y: 2021, s.346-362.
- Baycık,** Gaye/ **Tolu Yılmaz,** Hazal, Covid-19 Salgınının İş Hukuku Bakımından Nitelendirilmesi, Ankara Barosu Dergisi, C: 79, S: 2021/3, Y: 2021, s.205-251.
- Baykın,** Celaleddin, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2019.
- Bilginoğlu,** Elif, Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğrular, Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 69, S: 2, Y: 2021, s.1099-1146
- Bingöl,** Serkan, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortalarında İşverenin Sorumluluğu, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2020.
- Bıyıkçı,** Erdal Timuçin, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa 2010.
- Boris,** Eileen, Home To Work, Motherhood and the Politics of Industrial Homework in the United States, New York: Cambridge University Press, 1995.

- Boris**, Eileen, “Homework in the Past, Its Meaning for the Future,” The New Era of Home-Based Work: Directions and Policies, Edited by Kathleen Christensen, Westview Press, 1988, p.15-29.
- Boz Eravcı**, Deniz, İşverenin Alt İşverenin İşçileri Üzerindeki Koruma Yükümlülüğün Değerlendirilmesi, Anadolu Üniversitesi İİBFD, C: 21, S: 2, Y: 2020, s.19-34.
- Boz Eravcı**, Deniz, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri, Hak İş Uluslararası Emek Dergisi, C: 8 S: 22, Y: 2019, s.330, 355. (İşveren Yükümlülükleri)
- Caniklioğlu**, Nurşen/**Bingöl**, Serkan, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Rücu Davalarında Yargılamaya İlişkin İlkeler, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:6, S: 1, Y: 2020, s.31-49.
- Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Çiftçi**, Pınar, Avrupa Konseyi Adaletin Etkinliği İçin Avrupa Komisyonu’nun (CEPEJ) “Covid-19 Pandemisi Sırasında ve Sonrası Yargı Tarafından Öğrenilen Dersler ve Karşılaşılan Zorluklar” Hakkındaki Bildirgesi, Lexpera Blog Yazısı, Y: 2020.
- Çiftçi**, Cengiz Topel, Yaşama Hakkı, TBB Dergisi, S: 103, Y: 2012, s.137-168.
- Demir**, Kübra, Çalışanların 6331 Sayılı Kanun’dan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları. Sosyal Güvenlik Dergisi, Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 10, S: 2, Y: 2020, s.393-412.
- Demir**, Kübra, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 29, S: 3, Y: 2021, s.2501-2543. (Uzaktan Çalışma)
- Demircioğlu**, Murat/**Balsever**, Sergül, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, C: 74, Y: 2016, s.1171-1187.
- Demircioğlu**, Murat/**Korkmaz**, Doğan/**Kaplan**, Hasan Ali, Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Dulay Yangın**, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2016.
- Dulay Yangın**, Dilek, 6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 36, Y: 2016, s.148-171. (Uzaktan Çalışma)
- Ekmekçi**, Ömer/ **Yılmaz**, H. Hilal, Gönüllü Aşı Uygulaması ve Çalışma Hayatına Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, C: 35, S: 5, Y: 2021, s.8-33.

- Ekonomi**, Münir, Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi, Devrim Ulucan'a Armağan içinde, 1.Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul 2008, s.231-266.
- Elbir**, Nazlı, Çalışanların Covid-19 Hastalığına Yakalanmalarının Sosyal Sigortalar Hukuku Bakımından Sonuçları, YÜHFD, C: 18, S: 1, Y: 2021, s.67-116.
- Eren**, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, 1. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974.
- Felstead**, Alan/ **Jewson**, Nick, In Work At Home: Towards an Understanding of Homeworking, Routledge Publishing, London 2000.
- Göktaş**, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 1 Y: 2009, s.61-73.
- Görmüş**, Ayhan, Kovid-19 Pandemisi Döneminde Sosyal Mesafeli Çalışma Biçimi: Tele-Çalışma, Turkish Studies, C: 15, S: 4, Y: 2020, s.481-496.
- Gülver**, Ender, Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, İÜHFD, C: 72, S: 2, Y: 2014, s.103-122.
- Gümrükçüoğlu Bozkurt**, Yeliz, Covid-19 Pandemi Döneminde HomeOffice Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, Y: 2020, s.145-207.
- Günay**, Arkın, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2018.
- Güncan**, Hilal Nur, Sosyal Güvenlik Hukuku Anlamında İş Kazası, Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 3 S: 5, Y: 2017, s.75-91.
- Güvercin**, Ali /**MİL**, Halil İbrahim, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 9 S: 27/3, Y: 2016, s.82-100.
- Güzel**, Ali/**Okur**, Ali Rıza/**Caniklioglu**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 18.Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Güzel**, Ali, Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 83-126.
- Hekimler**, Alpay, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenleme Bulmuş Olan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşverenlerin Temel Yükümlülükleri, Tekirdağ SMMM Odası, Sosyal Bilimler Dergisi, S: 1, Y: 2012, s.1-19.

- İncirlioğlu**, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C: 20, S: 1, Y: 2014, s. 809-822.
- Kandemir**, Murat Evde Çalışma ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İÜHFD, C: 72, S: 2, Y: 2014, s.143-166.
- Kandemir**, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal Kitapevi, 1. Baskı, İstanbul 2011. (Tele Çalışma)
- Karabacak**, Emre, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçinin Kişiliğini Koruyucu Mekanizmalar, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 5, S: 1, Y: 2020, s. 1885-1904
- Karakaya**, Doğanhan, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir 2020
- Kılış**, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, 3.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa 2018.
- Kılış**, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C: 15, S: 1, Y: 2013, s.19-42. (6331 sayılı Kanun)
- Kılıç**, Gözdenur, Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı, Terazi Hukuk Dergisi, C: 15, S: 164, Y: 2020, s. 805-819.
- Kocabaş**, Fatma/**Aydın**, Ufuk/**Canbey Özgüler** Verda/**İlhan**, Mustafa Necmi/**Demirkaya**, Seher/**Ak**, Nihan/**Özbaş**, Cansu, Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi, Sosyal Güvence Dergisi, S: 14, Y: 2018, s.28-62.
- Koç**, Yıldırım, Eve İş Verme, Türk İş Dergisi Eğitim Yayınları, S: 63, Y: 2000, s.1-8.
- Korkusuz**, Mustafa, Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 72, S: 2, Y: 2014, s.209-231.
- Kovancı**, Nuray İş Kazası Sonucu Ölüm Nedeniyle İşverenin Cezai Sorumluluğunun Suçun Manevi Unsuru Bakımından Değerlendirilmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S: 11, Y: 2018, s.263-296.
- Martino**, Vittoria Di/ **Wirth**, Linda, Telework: A New Way of Working and Living, International Labour Review, Vol 129, Number5, Year 1990, p.529-554.
- Mircan**, Hasan, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2019.

- Narter**, Sami, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 17, S: 2, Y: 2015, s.263-296.
- Öz**, Bülent, İnsan Kaynakları ve İş/Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulama Makaleleri, Ekin Yayınevi, 2.Baskı, Bursa 2019.
- Özcan**, Demet, Uzaktan Çalışmanın Türkiye'deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2018.
- Özdemir**, Burhan, Ev Çalışması, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 4, S: 2, Y: 1997, s.127-150.
- Özdemir**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, 1. Baskı, Ankara 2014. (İş Sağlığı ve Güvenliği)
- Özdemir**, Erdem, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma, Çimento İşveren Dergisi, C: 35, S: 3, Y: 2021, s.8-41. (Tele Çalışma)
- Özdemir**, Olgu, Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 4, S: 8, Y: 2016, s. 81-99.
- Özer**, Hatice Duygu, Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 6, S: 12, Y: 2018, s.193-226.
- Özkan**, Halid, İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 20, S: 1, Y: 2016, s.511-572.
- Öztürkoğlu**, Yücel, Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, Beykoz Akademi Dergisi, C: 1, S: 1, Y: 2013, s.109-129.
- Pinchberk**, Ivy, Woman Workers and The Industrial Revolution, New Jersey: Frank Cass Company, 1977.
- Sümer**, Halûk Hâdi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, 4.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2020.
- Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 16.Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.
- Şen**, Elif, Evde Hizmet Sözleşmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, S: 10, Y: 2017, s. 475-505.
- Şen**, Murat, İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları, Melikşah Üniversitesi HFD, C: 4 S: 1 s.77-116.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**, Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, Ankara, Tarihsiz

- Terzioğlu, Ahmet/Aksungur, Ali Burak**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu, Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi, C: 3, S: 6, Y: 2019, s.12-54.
- Tınaz, Pınar/ Karatuna, Işıl**, İşyerinde Psikolojik Taciz-Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, 1.Baskı, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Ankara 2010.
- Toka, Hakan**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2019.
- Toprak, Oğuz**, İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, C: 5, S: 18, Y: 2004, s.7-12.
- Toptaş Arslan, Gülşah**, Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş, Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C: 2, S: 1, Y: 2018, s.145-162.
- Tuncay, Can/ Ekmekçi, Ömer**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- Uşan, M. Fatih**, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S: 9, Y: 2007, s.211-271.
- Ünal Adınır, Canan**, Covid-19 Aşısının İş İlişkilerine Etkileri, MÜHF Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 27, S: 1, Y: 2021, s.693-715.
- Yamakoğlu, Efe**, İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.
- Yıldız, Gaye Burcu**, Covid-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 45, Y: 2021, s.128-143.
- Yılmaz, Fatih**, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009.
- Yılmaz, Orhun**, Manevi Tazminat Talebinde Tarafların Kusur Oranlarının ve Diğer Özel Hallerin Değerlendirilmesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 2, S: 1, Y: 2019, s.88-101.
- Yuyucu, Hasan**, Çalışmanın Dönüşümü Üzerine Kısa Bir Değerlendirme, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C: 8, S: 20, Y: 2019, 96-107.
- Yücel, Ensari**, Uluslararası ve Avrupa Konseyi Belgelerinde, Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasası ve Denetimi, Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2015.

Yüksel, Hasan, Çalışma İlişkilerinde Dinamik ve Değişken Bir Konsept Olarak Zaman Kavramı, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C: 6, S: 10, Y: 2014, s.124-142.

Yürekli, Sebahattin, Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, C: 19 S: 38, Y: 2020, s.34-61.



İnternet Siteleri

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>

<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan_haklari_evrensel_bildirisi.pdf

<https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EkonomikSosyalKulturelHaklarSozlesmesi.pdf>

www.avrupa.info.tr

<https://www.ikv.org.tr/images/files/A4-tr.pdf>

<http://www.mfa.gov.tr/default.tr.mfa>

https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf

<http://www.tohav.org/Content/UserFiles/ListItem/Docs/katalog4991avrupa-konseyi.pdf>

<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1924-anayasasi/>

<https://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>

www.karararama.yargitay.gov.tr

<https://www.mess.org.tr/tr/is-sagligi-ve-guvenligi/isg-mevzuati/>

www.kazanci.com.tr

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2020-33792#:~:text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20say%C4%B1s%C4%B1%202020%20y%C4%B1%C4%B1,ile%20%43%2C9%20oldu.>

www.lebibyalkin.com.tr

https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf

www.jurix.com.tr

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar_sd.sorgu_baslangic

<https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349179482.pdf>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO

<https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349179482.pdf>

https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf

<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler>

https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf

<https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html>

<https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>

https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2020/coronavirus_bilgilendirme_1.aspx
<https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/files/uu.pdf>
<https://www.icisleri.gov.tr/2-gun-sokaga-cikma-yasagi>
<https://covid19.saglik.gov.tr/>
<https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44261>
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739879/lang--en/index.htm
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_739589.pdf
<https://www.csgeb.gov.tr/covid19>
<https://www.csgeb.gov.tr/covid19>
<https://webrazzi.com/2020/05/22/mark-zuckerbergin-uzaktan-calisma-konusmasinda-one-cikanlar/>
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_739589.pdf
https://d4b693e1-c592-4336-bc6a-36c134d6fb5e.filesusr.com/ugd/c80586_029a2dded4164c6ea81d94e2810b9e73.pdf
<http://www.tsof.org.tr/images/21082021d.pdf>

ÖZGEÇMİŞ

Lise eğitimini Bursa Anadolu Kız Lisesi'nde tamamlamasının ardından 2014 yılında Antalya Bilim Üniversitesi %30 İngilizce Hukuk Fakültesini kazanmıştır. Burada bir yıl İngilizce hazırlık eğitimi aldıktan sonra 2019 yılında fakülteden mezun olmuştur. 2019 yılında başvurduğu Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı'na kaydolmaya hak kazanmış, eğitimine devam etmiştir. Yine aynı yıl avukatlık stajına başlamış, 2020 Aralık ayında ruhsatını alarak Bursa Barosuna kayıtlı serbest avukat olarak çalışma hayatına başlamıştır. Halen aktif avukatlık yapmaktadır.

