

DİJİTAL ÇALIŞMA BAKIMINDAN ULAŞILAMAMA HAKKI

(RIGHT TO DISCONNECT IN DIGITAL WORK)

Arş. Gör. Ece AKTAŞ* **

ÖZ

Dijital araçların çalışma hayatında yaygınlaşmasıyla birlikte bilgi ve iletişim araçlarıyla yürütülen bir çalışma şekli olan dijital çalışma yaygınlaşmaya başlamıştır. Dijital araçların işçilerin iş ile sürekli bağlantıda kalmasına yol açmasıyla birlikte çalışma süreleri ile özel hayat arasındaki sınır belirsizleşmiştir. Bu kapsamda ulaşılama hakkının sağlanması önem arz etmektedir. Ulaşılama hakkı, çalışma ilişkisi içinde herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşmadan işle ilgili iletişimde kullanılan araçlardan bağlantıyı kesebilme hakkıdır. İşverenin çalışma süresi dışında işçilere işle ilgili konularda çeşitli yollarla ulaşması işçilerin aile hayatını ve özel hayatını olumsuz yönde etkileyebilir ve işçinin özel hayatına müdahale oluşturabilir. Bu kapsamda ulaşılama hakkının hukukumuzdaki yerini tespit etmek, bu hakkın kullanılabilmesi için işverenin ve işçinin neler yapabileceğini belirlemek ve hakkın ihlali halinde başvurulabilecek yolları vurgulamak oldukça önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Ulaşılama Hakkı, Dijital Çalışma, Çalışma Süreleri, Dinlenme Süreleri, Özel Hayat, Kişilik Hakları.

ABSTRACT

With the increasing prevalence of digital tools in the workplace, a form of work characterized by the use of information and communication Technologies (referred to as digital work) has begun to gain traction. The availability of digital tools has led to a continuous connection between workers and their jobs, thereby blurring the boundaries between working hours and personal life. In this context, the right to disconnect becomes

^H Eserin Dergimize geliş tarihi: 25.10.2024. İlk hakem raporu tarihi: 05.11.2024. İkinci hakem raporu tarihi: 06.11.2024. Onaylanma Tarihi: 10.12.2024.

* Araştırma Görevlisi, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

** Yazarın ORCID belirleyicisi: 0009-0000-0337-2510.

Esere Atıf Şekli: Ece Aktaş, "Dijital Çalışma Hakkı Bakımından Ulaşılama Hakkı", YÜHFD, C.XXII, 2025/1, s. 1-48.

significant. The right to disconnect refers to the right to sever connections through the communication tools used for work-related purposes without facing any negative repercussions within the employment relationship. Employers reaching out to employees regarding work-related matters outside of working hours can adversely affect the workers' family and personal lives and may constitute an infringement on the employee's privacy. Therefore, it is crucial to ascertain the legal status of the right to disconnect within our legal framework, determine the actions that both employers and employees can take to facilitate the exercise of this right, and emphasize the avenues available for redress in the event of a violation of this right.

Keywords: *Right to Disconnect, Digital Work, Working Hours, Resting Hours, Private Life, Personal Rights.*

GİRİŞ

İşçilerin özellikle çalışma hayatında dijital araçlar kullanması, onları işveren tarafından sürekli işle ilgili rahatsız edilebilir kılabilmektedir. İşçinin dinlenme hakkını tam olarak kullanabilmesi için çalışma saatleri dışında işle ilgisini kesebilmesi gereklidir. Bu kapsamda “işçinin ulaşılama hakkı/bağlantıyı kesme hakkı/ulaşılabilir olmama hakkı” adlı yeni bir hak gündeme gelmiştir. Bu hak esasen işçinin herhangi bir olumsuz sonuçla karşılaşma tehlikesi olmadan çalışma süreleri dışında ulaşılabilir olmama hakkı olarak ifade edilebilir. Ulaşılama hakkının ihlali esasen hem işçinin üzerindeki baskı nedeniyle veya dijital araçlara bağımlılığı sebebiyle, hem de işverenin zorlaması veya işyerindeki gelenekler dolayısıyla oluşabilecektir. Bu kapsamda ulaşılama hakkı ile ilişkili olan hakları belirlemek ve bu hakkın ihlali durumunda ne olacağını tespit etmek gerekmektedir. Bu çalışmada öncelikle dijital çalışma ve ulaşılama hakkı kavramları açıklanacak, mukayeseli hukuk bakımından bir değerlendirme yapılarak hukukumuzda ulaşılama hakkının kaynakları üzerinde durulacak, ulaşılama hakkının iş sözleşmesinin taraflarının hak ve borçlarıyla olan ilişkisi belirlenecek ve son olarak ulaşılama hakkının ihlali halinde başvurulabilecek yollar tespit edilecektir.

I. DİJİTAL ÇALIŞMA

A. GENEL OLARAK

Teknolojik gelişmelerle birlikte bilgisayar ve internet çalışma hayatında kullanılmaya başlanmış ve bu durum çalışma hayatının dijitalleşmesine sebep olmuştur. Bu bakımdan iş hayatında önemli değişiklikler gerçekleşmiştir¹. Günümüzde genelde işçilerin saat 09.00 ile 17.00 arası çalışması düşüncesi geçersiz hale gelmiştir². Çalışma hayatında işin denetimi ve ifası konuları dijital ortama taşınmış ve işyerlerinde ortak bir dijital alt yapının kullanılmasıyla zaman ve mekân fark etmeksizin dijital çalışma durumu oluşmuştur³. Bu bakımdan dijital araçların iş hayatında önemli bir etkisi bulunmaya başlamıştır.

İş dünyasında dijital iletişim araçları esasen işle ilgili verimi artırmak için kullanılır. Bu araçlar giyilebilir⁴ ve taşınabilir araçlar olarak karşımıza çıkabilir. Çalışma hayatında yaygın şekilde kullanılan bilgisayarlar ve akıllı telefonlar taşınabilir araçlara; akıllı saatler, akıllı kulaklıklar ve akıllı gözlükler ise giyilebilir araçlara örnektir. Taşınabilir dijital araçlar, kişilerin aktif olarak kullanabileceği araçlar olduğundan bu araçların kullanılması halinde çalışma süreleri bakımından hak ve yükümlülüklerle ilişkin sınırların ayrıntılı ve açık şekilde belirlenmesi gerektiği yönünde bir görüş bulunmaktadır⁵. Giyilebilir araçlar ise çok daha yoğun ve sürekli şekilde

¹ Wendy R. Boswell, Julie B. Olson-Buchanan, Marcus M. Butts v.d., “Managing ‘After Hours’ Electronic Work Communication”, **Organizational Dynamics**, C. XLV, S. 4, 2016, s. 291; Gülsevil Alpagut, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi – Daimî Ulaşılabilirlik”, **Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021, s. 317 vd.; Erbil Beytar, **Dijital Çalışma ve Dijital Çalışmada İşçi Hakları ve Borçları**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2023, s. 17.

² C. W. Von Bergen, Martin S. Bressler, Trevor L. Proctor, “On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect”, **Employee Relations Law Journal**, C. XLV, S. 2, 2019, s. 1.

³ Gülsevil Alpagut, “Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri: Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı**, Ed. Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 87.

⁴ Giyilebilir araçlar, kullanım alanları ve İş Hukuku bakımından etkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Mustafa Alp, Sevil Doğan, “Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişisine Etkileri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. IV, S. 71, 2021, s. 2599-2632.

⁵ Ulaş Baysal, “İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması”, **Sicil İHD**, S. 40, 2018, s. 73. Çalışma hayatında işçinin ulaşılabilirliğini kolaylaştıran dijital iletişim araçlarının kullanılması, çalışma süreleri ile dinlenme süreleri arasındaki çizgiyi belirsizleştirmektedir. Bu kapsamda işçi dinlenme süresinde işle ilgili konulardan zihnini arındıramamaktadır. Deniz Ugan Çatalkaya, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin İşverence

kullanıcısı ile etkileşimde kalma potansiyeline sahiptir. Örneğin akıllı saatler, internet ve bluetooth bağlantısı sayesinde kol saatinin takıldığı her an işçilerin rahatsız edilmesine sebep olabilir. Dolayısıyla bu halde çalışma süreleri dışında işçiye ulaşılma durumunun bulunması muhtemeldir⁶.

B. Dijital Çalışmanın Özellikleri

Dijital çalışma, bilgi ve iletişim teknolojileriyle yürütülen bir çalışma şeklidir. Bu bakımdan önemli olan işçilerin işverene karşı iş görme edimlerini dijital iletişim araçlarıyla ifa etmeleri ve işverenle bu araçlarla iletişime geçmeleridir⁷. Dijital çalışmanın başlıca gereklilikleri; çalışma kapsamında dijital iletişim araçlarının kullanılması ve çalışmanın işyerine bağlı olmadan gerçekleştirilebilmesidir⁸. Bahsi geçen dijital araçların, iş görme edimini ifa ederken kullanılmasının zorunlu olması ve sürekli kullanılması dijital çalışmanın ayırt edici unsurudur⁹. Burada dijital araçların kullanılmasıyla işverenin iş organizasyonuna dijital araçlar yoluyla dahil olunması gerekmektedir. Dijital çalışma sayesinde çalışma fiili dijital araçlar yoluyla her yerden gerçekleştirilebileceğinden, dijital çalışmanın yaygınlaşmasıyla uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerine yönelim artmaktadır¹⁰. Belirtmek gerekir ki, günümüzde birçok çalışma düzeni dijital çalışma şekline dönüşmektedir. Bu kapsamda örneğin; işyerinde bilgisayar aracılığıyla işini ifa eden işçi de, işyeri dışından çevrim içi şekilde iş gören işçi de dijital çalışma gerçekleştirmektedir.

‘Ulaşılabilir Olmama’ Hakkı”, **İÜHFİM**, C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 742-743; Deniz Ugan Çatalkaya, “‘Çalışma saatleri dışında zihniniz halen iş ile mi meşgul?’ ÖZEL YAŞAM ile İŞ YAŞAMI ARASINDAKİ SINIRLARIN BULANIKLAŞMASI ve ‘ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKI’ ÜZERİNE”, **KHAS Hukuk Bülteni**, 26 Şubat 2021, (Çevrimiçi), <https://hukukbulteni.khas.edu.tr/bulten/35>, E.T. 12.11.2024.

⁶ Emre Ünal, **İşçinin Ulaşılama Hakkı**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2023, s. 19.

⁷ Beytar, **a.g.e.**, s. 74.

⁸ Beytar, **a.g.e.**, s. 18.

⁹ Günümüzde birçok işin görülmesi esnasında çeşitli dijital araçlar kullanılmaktadır. Ünal, **a.g.e.**, s. 18.

¹⁰ Dijital iletişim araçlarının kullanılmasıyla birlikte çalışma hayatında oluşan değişimler hakkında bkz. Eurofound, **Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in Digital Age**, New Forms of Employment Series, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2020, s. 13.

II. DİJİTAL ÇALIŞMA BAKIMINDAN ULAŞILAMAMA HAKKI

A. Genel Olarak

Çalışma hayatında dijital araçların kullanılmasıyla esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasının olumlu yönleri bulunmaktadır. Bu bakımdan esnek çalışma modelleri; iş ve yaşam dengesinin sağlanması, verimin artırılması, zaman ve yol bakımından tasarruf anlamında büyük fayda sağlayabilir¹¹. Ancak teknolojinin gelişmesiyle işyeri sınırlarının ve çalışma sürelerinin netliği kaybolmuş ve bağımlı çalışma kavramı değişmiştir. İşçilerin zaman ve mekâna bağlı olmadan çalışabilmeleri bir esneklik sağlasa da, bu hal işçileri işe daha bağımlı kılabilenmektedir¹². Bu bakımdan çalışma şekilleri ve sürelerinin tespitinde sorunlar oluşmaktadır¹³. İş hayatında dijitalleşmeyle işveren çalışma süreleri dışında işçiye ulaşabilir hale gelmiş ve bu şekilde işçi dinlenme sürelerinde bağlantıda kalarak iş görmeye devam etmek durumunda kalmıştır¹⁴. Dolayısıyla işçiler her an çalışma baskısı altında kalmaktadır¹⁵. Belirtilmelidir ki, dijitalleşme

¹¹ Eurofound, **Right to Disconnect in the 27 EU Member States**, Working Paper, Dublin, 2020, s. 1. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin, işçilere iş-ev arasında yol katetmek zorunda kalmamak ve kişisel ihtiyaçlarına göre çalışma saatlerini belirlemek noktasında iş ve özel hayatları arasında daha iyi bir denge oluşturmaları bakımından imkân sağladığı yönünde bkz. Eurofound, ILO, **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, Research Report, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, International Labour Office, Cenevre, 2017, s. 9.

¹² Alpagut, **Daimî Ulaşılabilirlik**, s. 321-322. Teknolojik gelişmelerin kişiye zaman ve hız kazandırdığı söylenebilir de aynı zamanda bağımlı çalışmanın değişim göstermesine sebep olmaktadır. Bu kapsamda çalışma saatleri ve işyerinden bağımsız olarak işveren işçiye ulaşabilmektedir. Ugan Çatalakaya, **Özel Yaşam ile İş Yaşamı**, (Çevrimiçi), <https://hukukbulteni.khas.edu.tr/bulten/35>, E.T. 12.11.2024.

¹³ Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2011, s. 105-106.

¹⁴ Ugan Çatalakaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 733; Sevil Doğan, “Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılama Hakkı”, **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV**, Ed. Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 109; Gaye Baycık, Sevil Doğan, Dilek Dulay Yangın, Oğuzhan Yay, “Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. III, S. 70, 2021, s. 1706; Haşim Kırık, **İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı**, 1. bs., İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2024, s. 29.

¹⁵ İşçinin çalışma süreleri dışında kendisine her an ulaşılabilirliğine ilişkin haklı bir beklentiye sahip olması da özel hayatını olumsuz yönde etkileyebilir. Çünkü bu halde işçi kendisini sınırlamak zorunda hissedebilir. Ünal, **a.g.e.**, s. 40. Japonya’da yapılan araştırmaya göre buradaki tüm işçilerin %32’sinin kısa süreli aramalar ya da e-posta yoluyla bu konuda rahatsız edilmekte olduğu yönünde bkz. Eurofound, ILO, **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, s. 16.

sebebiyle sürekli ulaşılabilir olmak, işçilerin verimini etkileyebilmektedir¹⁶. Ayrıca bu halde yaşanabilecek olan iş stresi nedeniyle işçiler, işyerine ve işverene karşı daha az sadakat duyabilir ve işten ayrılmaya daha istekli olabilir¹⁷. Keza işçinin gün içinde sürekli yaşadığı bu iş stresi sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği bakımından çeşitli tehlikelerle karşılaşması da muhtemeldir.

İşçilerin her an ulaşılabilir hâle gelmesiyle birlikte işçiler dinlenme süreleri sırasında çalışmaya devam etmektedir¹⁸. Dolayısıyla çalışma ve dinlenme süreleri arasındaki sınır belirsizleşmiştir¹⁹. Dijitalleşmenin getirdiği olumsuz etkileri gidermek ve işçinin özel hayatı ile çalışma hayatı arasına sınır koyabilmek için öğretilerde “işçinin ulaşılama hakkı/bağlantıyı kesme hakkı/ulaşılabilir olmama hakkı” şeklinde ifade edilebilecek yeni bir haktan bahsedilmeye başlanmıştır²⁰. Öğretilerde ulaşılama hakkı konusunda birçok tanım bulunmakla birlikte²¹; esas olarak bu hak, çalışanların iş görme borcu ile yükümlü olmadıkları sürelerde iş ilişkisi içinde olumsuz bir sonuçla karşılaşma ihtimali olmadan iş ve işyeriyle iletişimi kesme hakkı olarak tanımlanabilir²². Ulaşılama hakkı, işçilerin psikolojik ve manevi

¹⁶ Bu konuda çok çalışmanın çok iş anlamına gelmeyeceği hususunda bkz. Paul M. Secunda, “The Employee Right to Disconnect”, **Notre Dame Journal of International & Comparative Law**, C. IX, S. 1, 2019, s. 4.

¹⁷ İşçiler bakımından stresin varlığının; verimliliğin azalması, moral düşüklüğü, sık sık rahatsızlanma, işe gelmeme ve işten ayrılma oranlarının artması durumlarını oluşturabileceği yönünde bkz. Nadire Gülçin Yıldız, Hasibe Tekşan, “İş Yaşamında Psikolojik Sağlık”, **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları**, Ed. Aydın Başbuğ, Mehmet Bulut, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016, s. 73.

¹⁸ Yapılan bir araştırmaya göre katılımcıların %33’ü fazla iş yükünü çalışma saatlerinin dışında ya da masalarından ayrıldıktan sonra çalışmalarına bağlamakta, katılımcıların %60,8’i ise dijital araçların tanınmasıyla birlikte iş yükünün arttığını ifade etmektedir. Bkz. Luc Pansu, “Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity”, **International Journal of Management and Applied Research**, C. V, S. 3, 2018, s. 111.

¹⁹ Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 733; F. Burcu Savaş Kutsal, **İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2024, s. 38-39.

²⁰ Baycık, Doğan, Dulay Yangın, Yay, **a.g.m.**, s. 1709; Doğan, **Ulaşılama**, s. 138-139; Eurofound, ILO, **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, s. 49; Alpagut, **Daimî Ulaşılabilirlik**, s. 325; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 733; Doğan, **Ulaşılama**, s. 121. Bu hakkın çeşitli isimlendirmeleri hakkında bkz. Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 19 vd; Kırık, **a.g.e.**, s. 40 vd.

²¹ Ulaşılama hakkına yönelik öğretilerdeki farklı tanımlar için bkz. Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 27 vd.

²² Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 30. Ülkeler arasındaki saat farkı sebebiyle uluslararası müşterilerle çalışma saatleri dışında video konferans yapılmasının, yıllık izinde olunmasına *YUHFD Cilt. XXII No.1 (2025)*

açından işten kendilerini soyutlayabilmelerini gerektirir²³, işçi iş yükü sebebiyle kendisini baskı altında hissetmemelidir²⁴.

İşçinin dinlenme sürelerinde işveren ile bağlantıda kalmaya devam etmesi uzaktan çalışmada daha çok gerçekleşmektedir. Tipik çalışmalarda ise akıllı telefonun yaygınlaşmasıyla birlikte ulaşılabilirlik tartışılan bir konu olmuştur²⁵ ve tüm işçiler bakımından kişilik haklarının ihlali yönünden önemli bir sorun oluşturmaktadır²⁶. Ulaşılama hakkı; işçilerin eğitim seviyesi, çalışma koşulları, ücretleri, cinsiyetleri, statüleri, tabi olduğu kanunlar, kıdemleri gibi haller gözetilmeksizin kapsayıcı biçimde düşünülmelidir²⁷. Belirtilmelidir ki, özellikle aşırı çalışma kültürünün bulunduğu ülkelerde işçilere çalışma süreleri dışında ulaşılması işçinin sağlığını bozucu etkilere sebep olabilmektedir²⁸. Bu bakımdan ulaşılama hakkı, doğrudan bireylerin sağlığı ve temel hak ve özgürlüklerinin korunmasına dair bir haktır²⁹.

Dijitalleşme sebebiyle, işverenin talebi olmasa da işçilerin teknolojik cihazlara olan bağımlılığı nedeniyle dinlenme süresinde iş görmeye devam etmeleri mümkün olabilmektedir³⁰. Örneğin işçiler e-postalarını kontrol etme alışkanlıkları sebebiyle tatil sürelerinde işverenin gönderdiği e-

rağmen bir proje için mesajlaşma, arama ya da haberleşme uygulamaları ile yazışma yapmak zorunda kalınmasının, işverenin acil başlığı ile gönderdiği e-postalarda verilen görevleri yerine getirmek zorunda kalınmasının ulaşılama hakkının tartışılabileceği hallere örnek olduğu yönünde bkz. Secunda, **a.g.m.**, s. 3-4.

²³ Jana Mattern, "A Classification of Organizational Interventions to Enable Detachment from Work", **33rd Bled eConference Enabling Technology for a Sustainable Society**, Slovenya, 2019, s. 124.

²⁴ İşçinin e-postaları engelleyerek ya da telefonunu kapatarak işveren ile iletişimini kesebileceği ancak ulaşılmamak için bu eylemleri gerçekleştirmek zorunda olmaması gerektiği yönünde bkz. Ünal, **a.g.e.**, s. 25.

²⁵ Beytar, **a.g.e.**, s. 361

²⁶ Alpagut, **Daimî Ulaşılabilirlik**, s. 325-326; Doğan, **Ulaşılama**, s. 112; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 733.

²⁷ Memurların da bağımlı çalışan oldukları için ulaşılama hakkına sahip olduğu yönünde bkz. Ünal, **a.g.e.**, s. 27.

²⁸ Aşırı çalışma kültürü bakımından Japonya ve Çin örnekleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. M. V. Chudnovskikh, "'The Right to Disconnect' in Digital Economics", **1st International Scientific and Practical Conference on Digital Economy**, Ed. by Anton Nazarov, Atlantis Press, 2019, s. 799-802.

²⁹ Ünal, **a.g.e.**, s. 38.

³⁰ Bireyin değil de topluluğun öncelendiği ülkelerde işçi-işveren ilişkisinin aile ilişkisine benzerliği sebebiyle işverenden talep geldiğinde işçinin bu talebi kabul etme baskısı altında hissetmesi sebebiyle de işçinin dinlenme sürelerinde iş görmek zorunda kalabildiği yönünde bkz. Ünal, **a.g.e.**, s. 25.

postalara bakabilmektedir. Bu durumun bir sebebi de tatil süreleri bittiğinde e-postaların ve işlerin birikmesini istememeleri olabilmektedir. Dolayısıyla aslında yalnızca kendi bağımlılıkları değil, yoğun iş yükü³¹ ve işverenin baskısı sebebiyle işçilerde oluşan iş görme konusundaki otokontrol de bu duruma sebep olmaktadır³².

Ulaşılama hakkının kadın işçiler bakımından da önem arz ettiği belirtilmelidir. Toplumsal kabullerin bireylere ve cinsiyetlere yüklediği görevler nedeniyle yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi işlerin daha çok kadınlar tarafından yerine getirilmesi beklenmektedir. Kadın işçiler, “*ev içi emek*” olarak adlandırılan işleri, İş Hukuku anlamındaki işlerine ek olarak ücretsiz şekilde yerine getirmek zorunda kalabilmektedir³³. Toplumda ortalama bir erkek işçiye kıyasla ortalama bir kadın işçinin bu kapsamdaki işlere daha çok zaman ayırması beklenmektedir³⁴. Belirtilmelidir ki, devamlı ulaşılabilir olmayı gerektiren bir çalışma hayatı, kadınlara yüklenen bu işler düşünüldüğünde toplumdaki cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi noktasında olumsuz etki yaratabilir.

B. Ulaşılama Hakkı Bakımından Yaklaşımlar

1. Ulaşılama Hakkının Uygulanması Bakımından

Ulaşılama hakkının uygulanması bakımından esas olarak katı yaklaşım ve esnek yaklaşım olmak üzere iki temel yaklaşım bulunmaktadır³⁵. Bu iki yaklaşım ulaşılama hakkının ülkelerin

³¹ Yeni bilgi ve iletişim teknolojileriyle birlikte bilginin artması sebebiyle oluşan iş yükü nedeniyle işçiler verimlilikleri ve iş sonuçlarına göre değerlendirilme baskısını daha çok hissetmekte ve bu nedenle uzun saatler çalışabilmektedirler. Çiğdem Vatansever, “Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. I, S. 40, 2014, s. 121.

³² Ünal, **a.g.e.**, s. 24-25.

³³ Çağla Erdoğan, “İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, 3. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2022, s. 469. Bu duruma örnek olarak Covid-19 döneminde kadınlar bakımından karşılıksız bakım ve ev içi emek görevleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Başak Akkan, Zeynep Kesici, “Covid-19 Salgını, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikler Üzerine Bir İnceleme”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. IV, S. 71, 2021, s. 2813-2838.

³⁴ Akkan, Kesici, **a.g.m.**, s. 2817-2324.

³⁵ Eurofound, **Right to Disconnect; Exploring Company Practices**, Working Paper, Lüksemburg, 2021, s. 32. İlgili yaklaşımlar bakımından “*mandatory disconnection*” ve “*flexible disconnection*” kavramlarının da kullanılması söz konusudur. Bkz. Emanuele Dagnino, “Working Anytime, Anywhere: Regulating Working Time”, **The Prevention YUHFD Cilt. XXII No.1 (2025)**

mevzuatlarında nasıl düzenlendiğinden bağımsız şekilde, bu hakkın nasıl uygulanır kılındığını açıklamak için kullanılmaktadır³⁶.

Katı yaklaşımın hareket noktası, işçi ve işveren arasındaki hiyerarşik ilişkidir³⁷. Ulaşılama hakkı; iş ilişkisinde, çeşitli şekillerde düzenlenmiş olabilmektedir. Ancak işverenin karşısındaki zayıf konumu nedeniyle işçi, bu düzenlemelere rağmen çalışma süreleri dışında işverenden gelen bağlantı taleplerini karşılamak zorunda hissedebilmektedir. Bazı durumlarda ise işçi kendi inisiyatifıyla çalışmaya devam edebilmektedir. Katı yaklaşımın özellikleri; bağlantıyı kesmenin zorunlu olması, belirli bir saat aralığında sunucular ve teknik cihazların bağlantılarının kesilmesi, çalışma saatleri dışında e-posta akışının kesilmesi, bazı hallerde iletilen e-postaların otomatik şekilde silinmesi ve çalışma saatleri haricinde bağlantı kurmanın istisnai nitelikte olmasıdır³⁸. Dolayısıyla katı yaklaşımda teknolojik araçların kullanılması çalışma süreleri dışındaki saatlerde engellenmekte ve işçi bağlantıyı kesmiş olmaktadır. Bu bakımdan katı yaklaşıma günümüz çalışma hayatında işlevsel olmadığı ve esnekliği sona erdireceği gibi noktalarda eleştiriler yöneltilmektedir³⁹.

Esnek yaklaşımın hareket noktası işçinin bilinçlendirilmesidir⁴⁰. Esnek yaklaşımın özellikleri; ulaşılama hakkı konusunda işçinin sorumluluk almasının sağlanması, işçinin çalışma sürelerinden sonra yapılan çağrılara cevap vermemesi halinde olumsuz sonuçlarla karşılaşmayacağı konusunda işçiye güvence verilmesi, devamlı bağlantıda kalmanın olumsuz yanları hakkında tarafların bilgilendirilmesi ve işçilerin hangi sürelerde bağlantıda kalması gerektiğinin netleştirilmesidir⁴¹. Kanaatimizce işçinin işverenin bir talebi bulunmasa da ulaşılabilir kalması gerektiği inancıyla çalışma saatleri dışında iş görmeye devam etmesini işverenin bu yaklaşım doğrultusunda engelleyememesi eleştirilebilir.

Katı yaklaşımda sistemlerin kapatılması ve engellenmesi söz konusuysen, esnek yaklaşımda dijital araçların ekranında çıkan bir pop-up ile işçinin ulaşılama hakkının bulunduğu ve çalışmak zorunda

System and Insurance Coverage in the Context of the IV Industrial Revolution, Ed. by Pietro Manzella, Michele Tiraboschi, Adapt University Press, 2021, s. 77.

³⁶ Ünal, **a.g.e.**, s. 34. Çeşitli şirketlerde katı veya esnek yaklaşımlardan hangilerinin uygulandığı ve ilgili uygulamalardaki ana özellikler konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Eurofound, **Right to Disconnect; Exploring Company Practices**, s. 33.

³⁷ Ünal, **a.g.e.**, s. 34; Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 52.

³⁸ Eurofound, **Right to Disconnect; Exploring Company Practices**, s. 32.

³⁹ Ünal, **a.g.e.**, s. 34.

⁴⁰ Eurofound, **Right to Disconnect; Exploring Company Practices**, s. 32.

⁴¹ Eurofound, **Right to Disconnect; Exploring Company Practices**, s. 32.

olmadığının hatırlatılması gibi yollar tercih edilmektedir⁴². Bu kapsamda ulaşılama hakkının uygulanır kılınması bakımından katı yaklaşımda çalışan pasif bir haldeyken, esnek yaklaşımda aktif bir rodedir. Kanaatimizce ülkemizde öğretilde de belirtildiği üzere karma bir yaklaşımın benimsenmesi ve bazı zorunlu bağlantı kesme yollarının uygulanmasıyla birlikte ulaşılama hakkı konusunda farkındalığın oluşturulması amacıyla eğitimlerin verilmesi yerinde olacaktır⁴³.

2. Ulaşılama Hakkının Kanunlaştırılması Bakımından

Ulaşılama hakkının kanunlaştırılması bakımından koruyucu ve özendirici yaklaşım, özendirici yaklaşım ve genel düzenleyici yaklaşım bulunduğu gibi; konuyla ilgili düzenleme bulunmayan ülkeler de mevcuttur.

Koruyucu ve özendirici yaklaşımda esnek çalışma modelleri desteklenmektedir. Bu yaklaşımdaki ülkelerin mevzuatlarında esnek çalışma modellerine dair çeşitli düzenlemeler yer almaktadır ve sürekli ulaşılabilir olmanın olumsuz yönlerini engellemek için çeşitli mevzuat çalışmaları yapılmaktadır⁴⁴. Bu yaklaşımın benimsendiği ülkelere ulaşılama hakkının ilk olarak pozitif bir düzenlemeye kavuşturulduğu Fransa, Belçika, İtalya ve İspanya örnek verilebilir⁴⁵. Ayrıca 2024 yılında getirilen düzenlemeyle birlikte Avustralya da bu ülkeler arasına girmiştir⁴⁶. Kanaatimizce ülkemizde de ulaşılama hakkı koruyucu ve özendirici yaklaşım tercih edilerek düzenlemeye kavuşturulmalıdır⁴⁷.

Özendirici yaklaşımda, esnek çalışma şekillerine ilişkin yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Bu çalışma şekillerinin getirdiği olumlu özelliklerin yaygınlaştırılması hedeflenmektedir ve işçinin karşılaşılabileceği daimî aktiflik ve ulaşılabilirlik gibi olumsuz durumların engellenmesi bakımından doğrudan engelleyici düzenlemeler bulunmamaktadır⁴⁸. Bu yaklaşımda ulaşılama hakkı bakımından doğrudan bir düzenleme

⁴² Ünal, a.g.e., s. 36.

⁴³ Savaş Kutsal, a.g.e., s. 124.

⁴⁴ Ünal, a.g.e., s. 37; Savaş Kutsal, a.g.e., s. 50.

⁴⁵ Eurofound, **Regulations to Address Work-Life Balance in Digital Flexible Working Arrangements**, New Forms of Employment Series, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2020, s. 13-15.

⁴⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. (Çevrimiçi), <https://www.fairwork.gov.au/employment-conditions/hours-of-work-breaks-and-rosters/right-to-disconnect#:~:text=The%20right%20to%20disconnect%20is,under%20the%20Fair%20Work%20Act.,E.T.08.11.2024>.

⁴⁷ Aynı yönde bkz. Savaş Kutsal, a.g.e., s. 87-88.

⁴⁸ Ünal, a.g.e., s. 37; Savaş Kutsal, a.g.e., s. 51.

bulunmasa da hukuk sistemi içinde işçiyi koruyucu hükümler bulunması mümkündür⁴⁹.

Genel düzenleyici yaklaşımda esnek çalışma şekillerine ve iş-yaşam dengesine ilişkin düzenlemeler ülke mevzuatında yer alabilmektedir. Ancak düzenlemelerde ilgili çalışma şekillerinin özendirilmesi ve işçinin korunması bakımından doğrudan bağlantı söz konusu değildir⁵⁰. Dolayısıyla bu yaklaşımda tüm hususların birlikte değerlendirilmesi durumu bulunmamaktadır⁵¹. Kanaatimizce Türkiye, genel düzenleyici yaklaşımın benimsendiği ülkelerdendir⁵². Zira, Türk Hukuku bakımından esnek çalışma modellerine ilişkin düzenlemeler bulunsada, bu çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, olumsuz yönlerinin engellenmesi ve ulaşılama hakkı ile ilgili düzenlemeler mevcut değildir.

Konuyla ilgili düzenleme bulunmayan ülkelerde esnek çalışma modelleriyle ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır; ulaşılama hakkına ilişkin düzenlemeler de mevcut değildir. Bu ülkelere Güney Kıbrıs, Danimarka, Finlandiya, İrlanda, Norveç, İsveç örnek verilebilir⁵³. Belirtmelidir ki, İskandinav ülkelerinde bu konularda belirli düzenlemelerin olmamasının sebebi bu konuların daha çok toplu sözleşmelerle uygulamaya geçirilmesidir⁵⁴. Örneğin Danimarka'da iş hayatında toplu iş sözleşmeleri önemli bir yer tutmaktadır ve toplu iş sözleşmeleri ile bu konunun çözümlenmesi yönünde bir yaklaşım bulunmaktadır⁵⁵. Güney Kıbrıs'ta ise yetersiz alt yapı ve çalışma hayatının

⁴⁹ Covid-19 sonrasında çeşitli Avrupa ülkeleri bakımından tele çalışma ile ilgili değerlendirmeler için bkz. European Agency for Safety and Health at Work, **Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2021.

⁵⁰ Ünal, a.g.e., s. 37; Savaş Kutsal, a.g.e., s. 51.

⁵¹ Eurofound, **Regulations to Address Work-Life Balance in Digital Flexible Working Arrangements**, s. 13.

⁵² Aynı yönde bkz. Savaş Kutsal, a.g.e., s. 51.

⁵³ Eurofound, **Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in Digital Age**, s. 50. Belirtmelidir ki, Birleşik Krallık da ulaşılama hakkı konusunda düzenleme bulunmayan ülkelerdendir. Ancak yakın zamanda bu ülkede de konuyla ilgili tartışmalar ve kanun teklifleri gündeme gelmeye başlamıştır. Bkz. (Çevrimiçi), <https://www.globalcompliancenews.com/2024/09/03/united-kingdom-code-of-practice-on-right-to-disconnect/>, E.T. 08.11.2024.

⁵⁴ Eurofound, **Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in Digital Age**, s. 50.

⁵⁵ Eurofound, **Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in Digital Age**, s. 50.

henüz ilgili yönde şekillenmemesi sebebiyle düzenlemelere rastlanmamaktadır⁵⁶.

C. Ulaşılama Hakkının Kaynakları

1. Mukayeseli Hukuk Bakımından

Ulaşılama hakkının pozitif hukuk kurallarıyla düzenlendiği ilk ülke Fransa'dır⁵⁷. İlgili düzenleme 2016'da kabul edilmiştir ve 2017'de yürürlüğe konulmuştur⁵⁸. Esas olarak bu düzenlemeye Fransız Yüksek Mahkemesi'nin 2001⁵⁹ ve 2004⁶⁰ yıllarında verdiği kararlar yön vermiştir. Aynı zamanda iş kaynaklı stres ve tükenmişlik sebebiyle işçilerde görülen intihar vakaları da ilgi çekmiş ve kamuoyunda bu konuda bir düzenleme yapılması gerektiği yönünde baskı oluşturmuştur⁶¹. Bu bağlamda Yüksek Mahkeme, 2001 yılında verdiği kararda işçilerin eve iş getirme zorunluluğunun olmadığına hükmetmiş; 2004 yılında ise, eğer işçi çalışma saatleri dışında akıllı telefonuyla ulaşılabilir değilse bu durumun kusurlu davranış sayılmayacağı belirtilmiştir⁶². Orange Group adlı Fransız bir şirket ise 2016 yılında bağlantıda kalınan süreler ve çalışanların bağlantıyı kesmesi hakkında Fransa'da sosyal diyalogu ilk defa başlatanlardan biri olarak, toplu iş sözleşmesinde ulaşılama hakkını temel bir hak olarak nitelendirmiştir⁶³.

Alman Hukuku'nda ulaşılama hakkına ilişkin bir düzenleme bulunmamakta, Volkswagen ve BMW gibi şirketler tarafından yapılan şirket

⁵⁶ Eurofound, **Right to Disconnect in the 27 EU Member States**, s. 25.

⁵⁷ Secunda, **a.g.m.**, s. 27; Von Bergen, Bressler, Proctor, **a.g.m.**, s. 6; Baycık, Doğan, Dulay Yangın, Yay, **a.g.m.**, s. 1706; C. W. Von Bergen, Martin S. Bressler, "Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect", **Journal of Applied Business and Economics**, C. XXI, S. 2, 2019, s. 57; Matteo Avogaro, "Right to Disconnect: french and italian proposals for a global issue", **Revista Direito Das Relações Sociais E Trabalhistas**, C. IV, S. 3, 2018, s. 113; Facundo M. Chiuffo, "The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'", **4th Labour Law Research Network Conference**, 2019, s. 3.

⁵⁸ Pansu, **a.g.m.**, s. 100; Avogaro, **a.g.m.**, s. 114; Chiuffo, **a.g.m.**, s. 5.

⁵⁹ Cour de Cassation, Chambre sociale, 02.08.2001, 99-42.727 (Ünal, **a.g.e.**, s. 73, dn. 174 naklen).

⁶⁰ Cour de Cassation, Chambre sociale, 17.02.2004, 01-45.889 (Ünal, **a.g.e.**, s. 73, dn. 175 naklen).

⁶¹ Eurofound, **Right to Disconnect in the 27 EU Member States**, s. 38.

⁶² Von Bergen, Bressler, Proctor, **a.g.m.**, s. 6.

⁶³ Eurofound, **Right to Disconnect in the 27 EU Member States**, s. 38. Ayrıca bkz. (Çevrimiçi), <https://hellofuture.orange.com/en/disconnection-right-duty/>, E.T. 08.11.2024. *YUHFD Cilt. XXII No.1 (2025)*

içi düzenlemeler bulunmaktadır⁶⁴. Bu bağlamda bu hak daha çok piyasadaki aktörler tarafından yapılan düzenlemelerle sağlanmaya çalışılmaktadır⁶⁵. Örneğin şirketlerin aldığı önlemlerle işçilere çalışma süreleri dışında gönderilen e-postalar tamamen silinmekte ya da sonraki gün çalışma saatine kadar beklemeye alınmaktadır⁶⁶. Bu bakımdan Almanya'daki işverenler, işçileri işle ilgili devamlı olarak rahatsız etmenin işçiye zarar verdiğini tespit etmiş, dinlenme sürelerini artırarak işçilerin özel hayatlarına daha çok zaman ayırabilmeleri bakımından teşvik edici düzenlemeler yapmışlardır. Örneğin 2011 yılında Volkswagen şirketi akıllı telefonların kullanımına dair bir şirket içi düzenleme uygulamaya koymuştur. Buna göre işçilere e-posta gönderilmesi, kısa mesaj yollanması ve görüntülü arama yapılması saat 18.15 ile 07.00 arasında engellenmektedir. Bu bakımdan yöneticiler ve kıdemli teknik personel ise kapsam dışındadır⁶⁷. Ayrıca Alman Çalışma Bakanlığı, 2013 yılında işçilere üstleri tarafından çalışma süreleri dışında e-posta gönderilmesini yasaklamış ancak ertelenemeyecek ve iletişime geçilmesi zorunlu olan acil hallerde yöneticilerin işçilerle iletişime geçebileceğini belirlemiştir⁶⁸. Öğretide işverenlerin bu davranış şekillerinin yararlı olduğu belirtilmiş ancak hukuki altyapı eksikliğinin hakkın korunması bakımından sorun yaratabileceği tespit edilmiştir⁶⁹.

2. Türk Hukuku Bakımından

Türk Hukuku'nda ulaşılama hakkı konusunda pozitif bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide, Alman Hukuku'nda pozitif bir düzenleme bulunmamasına rağmen işçinin bu yönde bir hakkı olduğu kabul edilerek genel ilkeler doğrultusunda bir çözüme gidildiğinden, Türk Hukuku'nda da benzer bir sonuca ulaşılacağı savunulmaktadır⁷⁰. Bu bağlamda eşit davranma borcu, ölçülülük ilkesi ve dürüstlük kuralı göz önüne alınabilecek bazı ilkelere dindir⁷¹. Ayrıca işçinin özel hayatı ve kişilik haklarını

⁶⁴ Von Bergen, Bressler, Proctor, **a.g.m.**, s. 5; Baycık, Doğan, Dulay Yangın, Yay, **a.g.m.**, s. 1707; Pepita Hesselberth, "Discourses on Disconnectivity and the Right to Disconnect", **New Media and Society**, C. XX, S. 5, 2018, s. 1995; Eurofound, **Right to Disconnect; Exploring Company Practices**, s. 17.

⁶⁵ Secunda, **a.g.m.**, s. 5; Baycık, Doğan, Dulay Yangın, Yay, **a.g.m.**, s. 1707.

⁶⁶ Hesselberth, **a.g.m.**, s. 1995.

⁶⁷ Eurofound, **Right to Disconnect in the 27 EU Member States**, s. 30.

⁶⁸ Ünal, **a.g.e.**, s. 84; Chiuffo, **a.g.m.**, s. 15.

⁶⁹ Secunda, **a.g.m.**, s. 31; Baycık, Doğan, Dulay Yangın, Yay, **a.g.m.**, s. 1707.

⁷⁰ Doğan, **Ulaşılama**, s. 128; Ugan Çatalakaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 753.

⁷¹ Ünal, **a.g.e.**, s. 87.

düzenleyen genel düzenlemelerden yararlanılarak da ulaşılamama hakkının varlığı gerekçelendirilebilir⁷².

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği⁷³ ulaşılamama hakkı bakımından değerlendirilebilecek bazı düzenlemeler içermektedir. UÇY m. 9, çalışma sürelerinin belirlenmesini düzenleyen bir hükümdür. Buna göre uzaktan çalışmanın gerçekleştirileceği süre iş sözleşmesinde belirtilmelidir. Mevzuatta belirlenen sınırlara uyularak çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir ve yine mevzuatta bulunan hükümlere uygun olarak fazla çalışma yaptırılabilir. Bu maddede “*çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi*” ifadesi esnek çalışma şekillerinin uygulanabileceğini belirtmek için kullanılmıştır⁷⁴. “*Mevzuatta belirlenen sınırlamalara uyularak*” ifadesinden haftalık ve günlük azami çalışma sürelerine uyulması gerektiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, bu Yönetmelik gereği çalışma süresi dışında işverenin işçiye teknolojik araçlarla ulaşarak iş görmesini talep edemeyeceği anlaşılmaktadır. UÇY m. 12’de ise uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerin alınması hususu düzenlenmiştir. Bu hükme göre işverenin, özellikle uzaktan çalışma halinde dijital iletişim araçlarının yoğun olarak kullanılacağı düşünüldüğünde, ulaşılamama hakkı konusunda işçiyi bilgilendirmesi ve farkındalık yaratacak eğitimler vermesi gerekmektedir.

D. İşçinin ve İşverenin Hak ve Borçları Açısından Ulaşılama Hakkı

1. İşçinin Özen Borcu

Türk Borçlar Kanunu⁷⁵ m. 396 uyarınca işçi üstlendiği işi özenle ifa etmekle yükümlüdür. İşçinin özen borcu, iş görme edimini işin gerekliliklerine uygun olarak icra etmesidir⁷⁶. İşçi, işin yapılması için gerekli olan asgari özeni göstermelidir. Özen derecesinin tespitinde işçinin mesleki bilgisi, nitelikleri, tecrübesi gibi durumlar göz önüne alınır. Özen yükümlülüğü hem işin özenle ifa edilmesini hem de araç gereç ve diğer malzemelerin özenle kullanılması ve korunmasını kapsar⁷⁷. TBK m. 400 ise

⁷² Beytar, **a.g.e.**, s. 365.

⁷³ RG., T. 10.03.2021, S. 31419.

⁷⁴ Ünal, **a.g.e.**, s. 87.

⁷⁵ RG., T. 04.02.2011, S. 27836.

⁷⁶ Serkan Odaman, **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003, s. 188; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, 36. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2023, s. 305.

⁷⁷ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 23. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2023, s. 356-357; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 5. bs., İstanbul, On İki Levha *YUHFD Cilt. XXII No.1 (2025)*

özen yükümlülüğünün ihlali halinde işçinin tazmin borcunu düzenler. Ayrıca işçinin özen yükümlülüğüne aykırı hareketi iş sözleşmesinin haklı veya geçerli nedenle feshini gerektirecek yoğunlukta olabilir.

İşçi işini iyiniyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde, özenle ifa etmelidir⁷⁸. Bu bakımdan çalışma süreleri sonrasında ulaşılabilir olmak için rıza göstermiş olan işçi, işverenin işin ifası için bağlantıda kalma taleplerini kural olarak yerine getirmekle yükümlüdür. Bu bağlamda işçi yapmakla görevli olduğu işi kendisine hatırlatılmasına rağmen yerine getirmiyorsa İŞK m. 25/II-h uyarınca iş sözleşmesinin derhal feshi söz konusu olabilir⁷⁹.

2. İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenin Yönetim Hakkı

TBK m. 399'a göre işçi işverenin verdiği emir ve talimatlara; kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmaması koşuluyla dürüstlük kuralı çerçevesinde uymakla yükümlüdür⁸⁰. İşverenin talimat verme hakkı işyerinin gereklilikleri ve işin âdetine uygun şekilde yapılması ile sınırlı kabul edilmektedir⁸¹. İşveren, işyeri ve iş organizasyonunun düzenlenmesi amacıyla işçiler üzerinde yönetim hakkına sahiptir ve bu nedenle emir ve talimat verebilir. Bu bakımdan iş sözleşmesi ile soyut bir şekilde belirlenen iş görme borcu, yönetim hakkı aracılığıyla somut bir biçim almaktadır⁸². İşçi bu düzenlemelere ve talimatlara; işverenin yönetim hakkı karşısında bulunan sadakat borcu⁸³ kapsamında uymakla yükümlüdür⁸⁴. İşveren,

Yayıncılık, 2023, s. 387; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 7. bs., Ankara, Lykeon Yayınları, 2022, s. 587; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 305-306.

⁷⁸ Fevzi Demir, Gönenç Demir, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulanması", **Kamu-İş Dergisi**, C. XI, S. 1, 2009, s. 4.

⁷⁹ Odaman, **a.g.e.**, s. 174.

⁸⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 312; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 590-591; Süzek, **a.g.e.**, s. 360; Ünal, **a.g.e.**, s. 95; K. Ahmet Sevimli, "İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi", **Sicil İHD**, S. 10, 2008, s. 55; Melda Sur, "İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog", **DEÜHFD**, C. XXI, Özel Sayı (Prof. Dr. Durmuş Tezcan'a Armağan), 2019, s. 2284.

⁸¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 313.

⁸² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 275; Savaş Taşkent, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, Met-Er Matbaası, 1981, s. 11; Gönül Balkır, "İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar", **Sicil İHD**, C. IV, S. 12, 2008, s. 74.

⁸³ İşçinin sadakat borcu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Gülsevil Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler", **Sicil İHD**, S. 25, 2012, s. 23-32.

⁸⁴ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 14. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2022, s. 183; Süzek, **a.g.e.**, s. 86-87, 359; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 55; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 10. bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2022, s. 554-557; Cevdet Yavuz, Faruk Acar, Burak

yönetim hakkını ve talimat verme yetkisini dilerse işveren vekillerine devretme imkânına sahiptir, bu halde işçi işveren vekilinin verdiği talimata uymakla yükümlüdür⁸⁵.

İşveren işçiye dinlenme süresinde dijital iletişim araçları ile ulaşarak ondan bir işin görülmesini isterse, bu talimat kural olarak işçinin kişilik haklarına aykırıdır ve özel hayatına müdahale oluşturmaktadır⁸⁶. Dolayısıyla işverenin bu konularda talimat verme hakkı yoktur⁸⁷. Dürüstlük kuralına uymayan ve işçinin kişilik haklarına aykırı olan talimatların verilmesi halinde, işçinin buna uyma yükümlülüğü yoktur. İşverenin bu talimatı işçinin kişilik haklarına müdahale oluşturacağından, talimata uyulmaması nedeniyle işverenin sözleşmeyi feshetme hakkı bulunmamaktadır⁸⁸.

Bu kapsamda belirtilmelidir ki ulaşılama hakkı işçinin özel hayatının korunmasıyla doğrudan ilgili bir haktır. 1982 tarihli Anayasa⁸⁹ m. 13, temel hak ve özgürlüklerin ölçülülük ilkesine göre sınırlandırılabilirliğini belirtmiştir. Ölçülülük ilkesi, temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında⁹⁰, sınırlandırmanın hukuka uygunluğu değerlendirilirken göz önüne alınan bir ilkedir⁹¹. Temelde ölçülülük ilkesi, bir hedefe ulaşmak için temel hak ve özgürlüklere daha az müdahaleyi gerektiren bir yöntem varsa bu yöntemin tercih edilmesi, elde edilmek istenen amaca ulaşmak için belirlenen aracın denetlenmesidir⁹². İş

Özen, **Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler**, 16. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2019, s. 493.

⁸⁵ Süzek, **a.g.e.**, s. 86.

⁸⁶ İsviçre Hukuku'nda zor durumlarda iş görme borcunun kapsamının geçici bir süre için genişleyebileceği kabul edilmektedir. Bu halde sadakat borcu dolayısıyla işçi sözleşmede kararlaştırılan işin dışında ya da farklı yerde veya normal çalışma sürelerinin dışında çalışmakla yükümlü olabilir ve hatta bu halde işverenin talimatına dahi gerek yoktur. Bkz. Alpagut, **Sadakat Borcu**, s. 31.

⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 591; Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 274-275; Taşkent, **a.g.e.**, s. 89; Süzek, **a.g.e.**, s. 88.

⁸⁸ Beytar, **a.g.e.**, s. 369-370.

⁸⁹ RG., T. 18.10.1982, S. 17863 (Mükerrer).

⁹⁰ Bektaş Kar, "Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması", **Sicil İHD**, S. 15, 2009, s. 60.

⁹¹ Christian Rumpf, "Ölçülülük İlkesi ve Anayasa Yargısındaki İşlevi", **Anayasa Yargısı Dergisi**, C. X, 1993, s. 45; Gaye Burcu Yıldız, "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi", **DEÜHFD**, C. XV, Özel Sayı, 2013, s. 681.

⁹² Sevgi Dursun Ateş, **İşverenin Yönetim Hakkı**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2019, s. 421; Yıldız, **a.g.m.**, s. 684; Öner Eyrenci, "İşçiye Bağlı Nedenlerle Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi", **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, Ankara, Seçkin Yayınları, 2017, s. 353; Deniz Ugan Çatalkaya, **İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, 1. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2019, s. 307. *YUHFD Cilt. XXII No.1 (2025)*

Hukuku'nda ölçülülük ilkesi, işverenin müdahalesinin hukuka uygunluğunu denetlemek için kullanılır⁹³. Bu bakımdan işveren işçinin özel hayatına müdahale etmeden amacına ulaşabilecekse, işçiyle çalışma süreleri dışında iletişime geçmemelidir. Örneğin gece çalışması, insan sağlığı üzerindeki etkileri sebebiyle özel olarak düzenlenen bir çalışma şeklidir⁹⁴. Bu açıdan işveren kural olarak işçiden gece saatlerinde çalışmasını talep etmemelidir⁹⁵. Ayrıca işçiden çalışma süreleri dışında iş görmesi talep edilecekse; işveren, işçinin gerekli hazırlıkları yapabilmesi için makul bir süre önceden işçiye bildirimde bulunmalıdır.

İşveren yönetim hakkı kapsamında ulaşılama hakkının kullanılması için düzenlemeler yapılabilir. Ulaşılama hakkının etkin olabilmesi için işverenin aldığı önlemler işçi açısından emir ve talimatlara uyma borcu doğurur⁹⁶. Örneğin, e-posta sistemlerinin çalışma süreleri dışında kullanılmaması veya otomatik arama yönlendirme sisteminin kapatılması gibi haller yönetim hakkı kapsamındadır. Bu bakımdan işverenin alabileceği önlemlerden biri de dijital araçlara kurulan yazılımlardır. İşçi özellikle kendi cihazından iş görme edimini ifa ediyorsa, bu durum özellik arz edebilir. Örneğin, teknolojik cihazlarda çoğunlukla bildirim amacıyla ekranda ortaya çıkan beklenmedik bildirim (pop-up)⁹⁷ isimli küçük kutucuklar işçiye özel hayatında rahatsız edebilir. Ancak işçiye beklenmedik bildirimlerle ulaşılama hakkının bulunduğu yönünde hatırlatmalar yapılması işverenin yönetim hakkı kapsamında kabul edilebilir.

İşveren emir ve talimat verirken eşitlik ilkesine uygun davranmalıdır. Eşitlik ilkesi, Anayasa m. 10 ve İş Kanunu⁹⁸ m. 5'te düzenlenmiştir. Genel bir hukuk ilkesi olan eşitlik ilkesinin İş Hukuku'ndaki yansıması olan eşit davranma borcu, işverenin borçlarından⁹⁹. Bu borç; haklı ve makul bir

⁹³ Dursun Ateş, **a.g.e.**, s. 421; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 70; Hande Heper, **İş İlişkisinde İşçinin İradesi**, 1. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2022, s. 141. İş hukukunda ölçülülük ilkesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ugan Çatalkaya, **a.g.e.**, s. 269 vd.

⁹⁴ Ayşe Ledün Akdeniz, "Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırları ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi", **İÜHFİM**, C. LXXVII, S. 2, 2019, s. 559.

⁹⁵ Ünal, **a.g.e.**, s. 147.

⁹⁶ Ünal, **a.g.e.**, s. 121.

⁹⁷ Pop-up, geçerli pencerenin önüne açılan bir reklam veya bütün web sayfasını görüntüleyen yeni bir penceredir. Bkz. Parul Deshwal, "Online Advertising and Its Impact on Consumer Behaviour", **International Journal of Applied Research**, C. II, S. 2, 2016, s. 201.

⁹⁸ RG., T. 22.05.2003, S. 25134.

⁹⁹ Ugan Çatalkaya, **a.g.e.**, s. 169; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 723; Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 212; A. Can Tuncay, **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1982, s. 9; Seçkin Nazlı, "İş Kanunu'nda Düzenlenen Eşit
YUHFD Vol. XXII No.1 (2025)

neden olmadan aynı veya benzer durumda olanlar arasında ayırım yapmamayı ifade etmektedir¹⁰⁰. Eşit davranma borcu bulunan işveren, aynı veya benzer durumda olan işçileri farklı işlemlere tabi tutamaz¹⁰¹. Bu bakımdan mutlak bir eşitlikten bahsedilmemektedir, eşitliği sağlamak için işçiler arasında farklı işlem yapılmasının gerektiği hallerde işverenin işçilere farklı davranması eşitlik ilkesinin bir gereğidir¹⁰². Ulaşılama hakkı bakımından da işveren, ulaşılabilir olmaya rıza göstermiş işçiler arasında ayrımcılık yapmamalı ve bir işçiyi diğerlerine göre aşırı iş yükü altında bırakmamalıdır. Ayrıca işveren yönetim hakkını eşitlik ilkesine uygun olarak kullanılmalıdır¹⁰³; bu bakımdan işverenin ifa edilecek işi işçiler arasında paylaşması noktasında da bu ilke gözetilmelidir.

Ayrıca TBK m. 417 uyarınca, işveren hizmet ilişkisi kapsamında işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda bir işyeri düzeni tesis etmekle yükümlüdür. Dürüstlük ilkesi, Türk Medeni Kanunu¹⁰⁴ m. 2’de düzenlenmiş olan, kişilerin haklarını ve yetkilerini kullanırken ve borçlarını yerine getirirken doğru ve dürüst bir tutum sergilemesi gerektiğini belirleyen genel bir hukuk ilkesidir¹⁰⁵. Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına riayet etmek zorundadır¹⁰⁶. Bu bakımdan dürüstlük kuralı, bir kişiden namuslu, dürüst ve makul bir insan olarak beklenen davranıştır ve toplumda hâkim olan ahlaki ölçülere, geçerli âdetlere ve ilişkilerin amacına göre belirlenir¹⁰⁷. İşveren yönetim hakkını kullanırken dürüstlük ilkesine uygun

Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler”, **İÜHFİM**, C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 571.

¹⁰⁰ İş Hukukunda eşitlik ilkesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanunu’nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. IV, S. 11, 2006, s. 63-82.

¹⁰¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, **a.g.e.**, s. 437; Süzek, **a.g.e.**, s. 469; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 374.

¹⁰² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 724.

¹⁰³ Dursun Ateş, **a.g.e.**, s. 422.

¹⁰⁴ RG., T. 08.12.2001, S. 24607.

¹⁰⁵ Tuncay, **a.g.e.**, s. 46; Rona Serozan, **Medeni Hukuk (Genel Bölüm/Kişiler Hukuku)**, 8. bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2018, s. 277; M. Kemal Oğuzman, Nami Barlas, **Medeni Hukuk**, 30. bs., İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2024, s. 278-279.

¹⁰⁶ Dürüstlük kuralının İş Hukuku bakımından değerlendirilmesi hususunda bkz. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, **MÜHFHAD**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. XX, S. 1, s. 17-66.

¹⁰⁷ Oğuzman, Barlas, **a.g.e.**, s. 279; Mustafa Dural, Suat Sarı, **Türk Özel Hukuku Cilt I**, 19. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 2024, 203-204.

YUHFD Cilt. XXII No.1 (2025)

davranmalıdır¹⁰⁸. Bu bakımdan işçi çalışma saatleri sonrasında ulaşılabilir olmaya rıza göstermişse, işverenin bu bağlantıyı dürüstlük ilkesine uygun şekilde sağlaması gerekir¹⁰⁹. Keza işçi de ulaşılabilirliğe rıza gösterip göstermemeyi tercih ederken dürüstlük ilkesine uygun hareket etmelidir. Bu kapsamda işveren çalışma saatleri dışında işçiyi rahatsız etmemek konusunda elinden gelen her şeyi yapmış ancak yine de işçiye ulaşmak zorunda kalmışsa; işçinin buna rıza göstermesi dürüstlük kuralının bir gereği kabul edilebilir.

3. İşçinin Dinlenme Hakkı

Anayasa m. 50 uyarınca “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.*”¹¹⁰. Bu kapsamda İş Kanunu ve ilgili diğer kanunlarda çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Hukukumuzda işçilere ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ile yıllık ücretli izin hakkı gibi çeşitli dinlenme süreleri tanınmıştır¹¹¹.

İşK m. 68 uyarınca işçilere günlük çalışma süresinin ortalama bir zaman diliminde ilgili yerin gelenekleri ve işin gerekliliklerine göre belirli bir süre için ara dinlenmesi verilir. Ara dinlenmesinde dijital araçlarla uzaktan çalışan işçiler de dahil olmak üzere tüm işçiler fiziksel ve zihinsel olarak tam anlamıyla dinlenebilmeleri için işle bağlantılarını kesebilmelidir¹¹². Ara

¹⁰⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 88; Güzel, Ugan Çatalkaya, **a.g.m.**, s. 45; Heper, **a.g.e.**, s. 134.

¹⁰⁹ Ünal, **a.g.e.**, s. 92-93.

¹¹⁰ Anayasa Mahkemesi’nin verdiği bir karara göre; “...*Dinlenme hakkı özü itibarıyla bireyin beden ve ruh sağlığının korunması ve geliştirilmesinin sağlanması amacıyla yönelik olarak düzenli geliriyle ilgili herhangi bir kaygı duymaksızın çalışma hayatından belirli bir süre uzaklaşabilmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla söz konusu hakkın kullanılmasında temel ölçüt bireyin belirli bir çalışma döneminde makul kabul edilebilecek bir süre için - ücretini de almaya devam etmek kaydıyla-çalışma ortamından uzaklaşmasına imkân sağlanması, bir başka ifadeyle çalışmak zorunda bırakılmamasıdır...*” AYM, T.14.11.2019, E.2019/95, K.2019/89, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 10.11.2023.

¹¹¹ Özellikle tele çalışanlar açısından dinlenme hakkının kullandırılması ve kullanıldığı tespitini noktasındaki sorunlar için bkz. Betül Erkanlı Başbüyük, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı”, **MÜHFAD**, C. XXIX, S. 1, 2023, s. 656-678. İşçinin dinlenme hakkı ve Yargıtay uygulaması konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Seracettin Gökteş, “İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması”, **Sicil İHD**, S. 28, 2012, s. 42-56.

¹¹² Kanaatimizce dijital çalışanlar için de söz konusu olacak şekilde ara dinlenmesi bakımından tele çalışma halinde işçilerin daha uzun süreler çalıştırıldığı ve bu sebeple işçilerde uyku bozukluğu, göz ve kalp rahatsızlığı, stres, yeme bozuklukları gibi durumların görüldüğü yönünde bkz. Sevil Doğan, “İş Hukukunda Ara Dinlenmesi”, **MÜHFAD**, C. XXVI, S. 2, 2020, s. 1196-1197.

dinlenmesinde geçen süre çalışma süresinden sayılmaz ve işçi ara dinlenmesinde bir işle meşgul edilirse bu durum çalışma süresine dahil edilerek karşılığı ödenir¹¹³.

Hafta tatili İşK m. 46'ya göre yedi günlük zaman dilimi için kesintisiz ve en az yirmi dört saat olacak şekilde kullanılmalıdır¹¹⁴. Hafta tatilinde işçiler çalıştırılmaz¹¹⁵. Bu bakımdan işçinin hafta tatilinde çalışmayı kabul ettiğine veya bu çalışma karşılığının asıl ücrete dâhil olduğuna ilişkin kayıtlar geçersizdir¹¹⁶. Dolayısıyla hafta tatilinde çalışılmasına veya işçinin ulaşılabilir olması gerektiğine yönelik sözleşme kayıtları geçersizdir, hafta tatilinde bağlantıda kalınarak iş gördürülen işçinin hafta tatili kullanılmamış sayılır¹¹⁷.

İşK m. 44 uyarınca ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma bakımından toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş sözleşmeleriyle bir düzenleme yapılabilir. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması durumunda ilgili günlerde çalışılması için işçinin onayı gerekir. Bu bakımdan ulaşılabilir olmak yönünde sözleşmede hüküm bulunması halinde işçi bu günlerde de

¹¹³ Ercan Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, 3. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2023, s. 450.

¹¹⁴ "...Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır..." Yarg. 9.HD., T.06.04.2016, E.2014/36973, K.2016/8527, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 11.11.2023.

¹¹⁵ "...Hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günleri dinlenme hakkı kapsamında kaldığından, tatilde yapılan çalışma karşılığı serbest zaman kullandırılması yasaya aykırılık teşkil eder. Serbest zaman ancak fazla mesai karşılığı verilebilir. Tatilde yapılan çalışma karşılığında izin verilmişse bu ancak mazeret izni olarak kabul edilebilir..." Yarg. 9.HD., T.21.12.2017, E.2017/27553, K.2017/22015, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 22.12.2023.

¹¹⁶ İşçinin hafta tatilinde çalıştırıldığı durumda ücretinin nasıl hesaplanacağı konusunda bkz. "...4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de, Dairemizce hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir (Yargıtay 9.H.D. 23.5.1996 gün 1995/37960 E, 1996/11745 K.). Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir..." Yarg. 9.HD., T.27.05.2019, E.2016/2851, K.2019/12103, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 22.12.2023.

¹¹⁷ Kırık, **a.g.e.**, s. 84-85.

çalıştırılabilir ve İşK m. 47/1 uyarınca çalışılan her gün için bir günlük ücrete ayrıca hak kazanır.

İşK m. 56 uyarınca işverenin, işçinin yıllık ücretli izin hakkını kural olarak bu izni bölmeden kullandırması gerekir. Ancak, taraflar anlaşırca yıllık iznin bir bölümü on günden aşağı olmamak kaydıyla bölümler halinde kullandırılabilmesi mümkündür¹¹⁸. İşçi çalıştığı sürede yıllık ücretli izin hakkını kullanmak yerine izin ücretini talep edemez. Dolayısıyla iş ilişkisi devam ettiği sürece işveren işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullandırmak zorundadır¹¹⁹. İşçinin ulaşılabilir olmak için rızası olsa da, yıllık iznin sürekli olması ve bölünmezliği kuralları dolayısıyla bu sürelerde rahatsız edilmemeli ve çalıştırılmamalıdır. Kamu yararı ya da işverenin veya üçüncü kişinin üstün nitelikte özel yararı olması halinde ise yıllık iznin bölünmezliği ilkesiyle birlikte bir değerlendirme yapılmalıdır. Bu bakımdan işverenin işçiyi rahatsız etmemek için gereken her önlemi almış olması ve işçiye ulaşmadan önce risklerin önlenmesi için diğer tüm yollara başvurulmuş olması gerekir¹²⁰.

İşK ek madde 2'de düzenlenen ücretli mazeret izinleri bakımından ise; mazeret izinlerinin kullandırılma sebebi düşünüldüğünde işçilerin bu sürelerde iş sebebiyle rahatsız edilmemesi ve bağlantıyı kesebilmesi gerekir¹²¹. Doğum ve analık izinleri açısından da yine bu izinlerin niteliği dikkate alınarak, işçinin bu sürede ulaşılama hakkını tam anlamıyla kullanabilmesi gerekir.

Öğretideki bir görüşe göre, ulaşılama hakkı âdeta dinlenme hakkından tekrar bahsedilmesi anlamına gelir ve dinlenme hakkının bir

¹¹⁸ "...İş Kanun'unun 56'ncı maddesinin 3'üncü fıkrası 14.04.2016 tarihli değişiklikten önce ; "Ancak, 53. maddesinde öngörülen izin süreleri tarafların anlaşmasıyla bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir" şeklindeyken aynı madde anılan tarihteki değişiklik ile "Ancak 53'üncü maddesinde öngörülen izin süreleri tarafların anlaşmasıyla bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir." hükmünü içermektedir. Yasanın açık hükmü ve dairemizin yerleşik içtihatlarına göre iznin 10 günden aşağı kullandırılmama hükmü her bölümü için olmayıp sadece bir bölümü için olduğundan bilirkişinin 10 günün altındaki izinleri kullanılan yıllık izine dahil etmemesi hatalıdır..." Yarg. 9.HD., T.04.04.2018, E.2017/5555, K.2018/7619, (Çevrim içi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 22.12.2023.

¹¹⁹ Süzek, **a.g.e.**, s. 880.

¹²⁰ Ünal, **a.g.e.**, s. 157-158.

¹²¹ İşK ek madde 2'de düzenlenen mazeret izinleri işçiye evlenmesi, evlat edinmesi ve belirli oranda engelli ya da süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde belirli şartlarda verilmektedir. Ayrıca işçinin anne veya babası, eşi, kardeşi ya da çocuğunun ölümünde de yine aynı maddeye göre mazeret izni verilir.

görünümüdür¹²². Bir başka görüşe göre ise ulaşılamama hakkı dinlenme hakkı ve işçinin özel yaşamına saygı haklarıyla bağlantılı bir haktır¹²³. Bizim katıldığımız görüşe göre ise çalışma süresi, dinlenme süresi ve teknolojik araçlardan bağlantıyı kesme süresi kavramları tam olarak örtüşmez¹²⁴. Örneğin bir işçi dijital araçlarla bağlantıda olabilir ancak o sırada bir iş görme edimi gerçekleştiriyor olabilir. Bu bakımdan dinlenme hakkı ile ulaşılamama hakkının aynı anlama geldiği söylenemez. Keza bir görüşe göre ulaşılamama hakkı modern çalışma hayatının getirdiği ve birçok değişikliğe uğrayan bir haktır ve her zaman aktif olunmasını gerektirir¹²⁵. Bu bakımdan ulaşılamama hakkının dinlenme hakkı ile arasındaki en belirgin ayrım, teknolojiye bağımlılık ve sürekli çevrim içi olma durumları açısından getirdiği sorular ve cevaplardır. Diğer yandan, ulaşılamama hakkını kullanarak teknolojik araçlarla bağlantısını kesen işçinin dinlenme hakkı da korunmuş olur. Bu bakımdan kanaatimizce dinlenme hakkı ile ortak bazı yönleri olsa da, ulaşılamama hakkının ayrı bir hak olarak değerlendirilmesi gerekir¹²⁶.

Klasik iş süreleri tanımı, atipik çalışmaların ve dijital devrimin etkisiyle yeni bir boyut kazanmıştır. Özellikle de kol gücü yerine beyin gücünün kullanıldığı çalışmalar açısından, çalışma fiili sadece fiziksel hareketlerle değil düşünce yoluyla da gerçekleştirildiğinden; böyle bir çalışmada harcanan sürenin ve çalışma sürelerinin işyerinin dışına çıkıp çıkmadığının belirlenmesi önemlidir¹²⁷. Örneğin, Alman Hukuku'nda günlük dinlenme süresinin en az 11 saat olması gerektiği kabul edilmiştir ve buna göre işçinin bağlantıda kalarak iş görmesi halinde dinlenme süresinin tekrar başlaması gerekmektedir¹²⁸. Ancak çok kısa süren e-posta atmak gibi hallerin

¹²² Maria Rosa Vallecillo Gamez, “El derecho a la desconexión ¿‘Novedad digital’ o esnobismo del ‘viejo’ derecho al descanso?”, **Revista de trabajo y seguridad social**, C. 408, 2017, s. 167-178 (Emanuele Dagnino, “‘Working Anytime, Anywhere’ and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect”, **E-Journal of International and Comparative Labour Studies**, C. IX, S. 3, 2020, s. 12, dn. 53 naklen).

¹²³ Ufuk Aydın, Merve Kutlu, “The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law”, **KHASHFD**, C. VIII, S. 2, 2020, s. 264-265.

¹²⁴ Ünal, **a.g.e.**, s. 49; Aydın, Kutlu, **a.g.m.**, s. 265; Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 32; Emanuele Dagnino, “‘Working Anytime, Anywhere’ and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect”, **E-Journal of International and Comparative Labour Studies**, C. IX, S. 3, 2020, s. 12.

¹²⁵ Ünal, **a.g.e.**, s. 49.

¹²⁶ Aydın, Kutlu, **a.g.m.**, s. 264.

¹²⁷ Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 105.

¹²⁸ Alpagut, **Daimî Ulaşılabilirlik**, s. 333.

dinlenme süresini bölmediği kabul edilmektedir. Bu anlamda hangi işlerin dinlenme süresini bölebilecek nitelikte olduğu ayrı bir tartışma konusudur. Ayrıca bağlantı taleplerinin işçinin özel hayatına ve dinlenme hakkına nasıl bir etki yapacağını tespit etmek zor bir konudur¹²⁹.

Dinlenme hakkının sağlanabilmesi için işçinin dinlenme süresinde çalışmayarak ve çalışmaya hazır halde beklemeyerek istediği yerde kullanabileceği serbest bir zaman geçirebilmesi gerekir¹³⁰. Bu bakımdan icap nöbeti kavramının değerlendirilmesi yerinde olacaktır. İcap nöbeti, işçinin fiili olarak çalışmasa bile çalışmaya hazır şekilde evde ya da başka bir yerde beklemesi durumudur¹³¹ ve çoğunlukla sağlık çalışanları bakımından söz konusu olmaktadır. İşçi icap nöbeti sırasında belirli sürelerde iş gücünü işverenin emrine sunmaktadır. İşçi bu sürelerde aile ve sosyal hayatını etkileyebilecek yükümlülükler ve kısıtlamalar altında olduğundan, fiili olarak çalışmasa da dinlenme hakkının tam anlamıyla kullanılmış sayılmayacağı belirtilmelidir¹³². Keza Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında da icap nöbetinde geçen sürenin tam olarak dinlenme süresi sayılmayacağı ve işçinin bu sürelerde bazı kısıtlamalara tabi olduğu belirlenmiştir¹³³. Ücretlendirme bakımından ise fiili çalışma esas alınmakta,

¹²⁹ Alpagut, **Daimî Ulaşılabilirlik**, s. 333-334.

¹³⁰ Erkanlı Başbüyük, **a.g.m.**, s. 662-663.

¹³¹ Ünal, **a.g.e.**, s. 127.

¹³² Ünal, **a.g.e.**, s. 129-130; Asiye Şahin Emir, "İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması -Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi-", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. I, S. 72, 2022, s. 344.

¹³³ "...Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda icap nöbetinde geçen tüm çalışma süresi ayrıca hesaplanmıştır. Ancak yapılan işin niteliği gereği icapçı olunan hafta nöbet esnasında sadece çağrılma durumunda iş yerine gidiliyor olursa da geri kalan zamanı işçinin tamamen özgür hareket ederek geçirmesi de beklenemez. Zira işçi çağrılmaya hazır olarak beklemektedir ve işverence çağrıldığında makul bir süre içerisinde görevi başında olmak zorundadır. Bu anlamda işçi icap nöbeti esnasında şehir dışına çıkamaz veya işyerine uzak bir yere gidemez. Taraflar arasında davacının icap nöbeti tuttuğu haftalarda nöbette geçen sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Yukarıda belirtildiği gibi, davacı icap nöbetinde evinde ve bulunduğu yerleşim yerinde zamanı serbestçe değerlendirebilir. İhtiyaç duyulduğunda işyerine girmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. Davacının nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma nedeniyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır. İşyerine gitmesini gerektirecek bir durumun ortaya çıkmaması durumunda ise, uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması hakkaniyet gereğidir. Zira davacı her ne kadar serbestçe kullanabileceği bir zamana sahip ise de, işyerine gitmek için her an hazır durumda olması gerekmektedir. Tüm bu hususlar dikkate alınarak Dairemizce icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'nin çalışma süresinden sayılması gerektiği

fakat icap nöbetinin dinlenme hakkı üzerindeki etkisi göz önüne alınarak asgari 1/8 ücretlendirme oranı uygulanmaktadır¹³⁴. Dolayısıyla Yargıtay'ın icap nöbetinde geçen zaman bakımından nöbet esnasında işyerine giderek çalışması sırasında geçen sürenin çalışma süresinden olduğu, işyerine gitmeyerek beklediği durumda ise uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması yönünde bir görüş benimsediği¹³⁵ ve asgari bir ücretlendirme oranı belirlediği görülmektedir. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın *Ville de Nivelles v. Matzak* kararında ise, icap nöbeti kapsamında işçinin işverenin çağrılarına kısa sürede cevap vermesinin gerekmesi, normalde dinlenme süresinde yapabileceği çoğu şeyi yapamaması ve coğrafi bir kısıtlama olması gibi sebeplerle bu sürelerin çalışma süresinden olduğuna karar verilmiştir¹³⁶. İcap nöbeti süresinde işçi dinlenme hakkını tam anlamıyla kullanamayacağından ve her an işe hazır halde beklemek durumunda olduğundan; çalışma süreleri dışında ulaşılabilir olma durumuyla benzer nitelikte olduğu söylenebilir. Bu halde esasen dinlenme sürelerinde ulaşılabilir olan işçi bakımından çalışma sürelerinin belirlenmesinde Yargıtay'ın icap nöbetinde geçen süre hakkındaki görüşüne benzer şekilde yorum yapmak yerinde olacaktır. Buna göre işçinin dinlenme süresinde ulaşılabilir olması durumunda iş gördüğü sürelerin çalışma süresinden sayılması ve bunun haricindeki işçinin dinlenme süresini bölen ve nispeten kısa süren e-posta ve kısa mesaj gönderme gibi durumlarda ise icap nöbetindeki gibi uygun bir sürenin çalışma süresi sayılması gerektiği yönünde bir değerlendirilme yapılması yerinde olacaktır¹³⁷.

sonucuna varılmıştır. Şüphesiz davacı tarafından kanıtlanan fiili çalışma süresi daha fazla ise bu süre haftalık çalışma süresine eklenecektir..." Yarg. 22.HD., T.12.02.2020, E.2016/29576, K.2020/2255, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 20.12.2023; Yarg. 22.HD., T.13.05.2019, E.2017/21917, K.2019/10417, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 20.12.2023

¹³⁴ Yarg. 22. HD., T.23.06.2020, E.2017/30537, K.2020/7534; Yarg. 22. HD., T.12.11.2019, E.2017/24855, K.2019/20946, (Çevrimiçi), <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, E.T. 11.11.2023.

¹³⁵ İşçinin çağrıya hazır olarak tuttuğu icap nöbetinde geçen bekleme süresinin dinlenme süresi olmadığı, zira bu sürelerde işçinin tamamen özgür olmadığı yönünde bkz. Şahin Emir, **a.g.m.**, s. 344.

¹³⁶ İlgili Avrupa Birliği Adalet Divanı kararı için bkz. CJEU, C-518/15, 21.02.2018, (Çevrimiçi), <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=457B7A18AC9A2724CCF6CB0D2CA99C23?text=&docid=199508&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&cc=first&part=1&cid=756866>, E.T. 11.11.2023.

¹³⁷ Benzer yöndeki görüş için bkz. Kırık, **a.g.e.**, s. 123-124.

Belirtmek gerekir ki, ulaşılama hakkı bakımından çalışma sürelerinin tespiti noktasında ispat hususu önemlidir. Çalışma sürelerinin tanık delili ile ispatı mümkündür ancak kişi ev ortamında çalışırken aile üyelerinin tanıklığına nasıl bakılacağı mevzuu söz konusudur¹³⁸. Her ne kadar işyerinde çalışma düzenini bilmeyen kişilerin tanıklığına itibar konusu Yargıtay'ın güncel kararlarında kabul edilemez bulunsa da¹³⁹, uzaktan çalışma hali özel bir durum oluşturduğundan, bu halde kişinin aile üyesi olduğu bilgisi de göz önünde tutularak tanık ifadesine başka delillerle de desteklendiği halde itibar edilerek işçi lehine daha geniş bir yorum yapılabilmektedir. Aksi halde çalışma sürelerini ispat bakımından teknik bir altyapı bulunmadığı sürece zorluk yaşanabilir.

4. İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu

İş sözleşmesinin işçi ve işveren arasında kurduğu sürekli ve kişisel ilişki gereği TBK m. 417'de düzenlendiği üzere işveren işçiyi koruma ve gözetme borcu altındadır¹⁴⁰. İşçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamlı bir borçtur ve bu borcun sınırlarının önceden tayin edilebilmesi mümkün değildir¹⁴¹. Bu

¹³⁸ "...Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez..." Yarg. 9.HD., T.01.10.2020, E.2016/25192, K.2020/10125, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 11.11.2023.

¹³⁹ "...Fazla çalışma alacaklarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez..." Yarg. 22.HD., T.02.03.2020, E.2017/28028, K.2020/3876, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T.20.12.2023; "...Somut uyumsuzlukta, Mahkemece davacı tanıklarından Sebahattin'in iş yeri çalışma koşullarını bilmeyen oğlu olduğu, diğer tanığının ifadesi ile davacı talebi arasındaki çelişki dikkate alındığında fazla çalışma alacağının ispatına yeterli olmadığı ve çelişkili ifade mahiyetinde olduğundan itibar edilmediği gerekçesiyle fazla çalışma isteğinin reddine karar verilmiş..." Yarg. 22.HD., T.05.02.2020, E.2017/26846, K.2020/1634, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T.20.12.2023.

¹⁴⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 701; Seracettin Göktaş, "Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu", **Anayasa Yargısı Dergisi**, C. XXXVIII, S. 2, 2021, s. 13; Emine Tuncay Kaplan, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkinde İşçinin Haklarının Korunması", **Sicil İHD**, S: 24, 2011, s. 41-42. İşverenin işçinin özel yaşamına haksız müdahale edebileceği bir halin de çalışma süreleri dışında ulaşılabilirliği talep olduğu konusunda bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 701.

¹⁴¹ Göktaş, **Özel Yaşam**, s. 13. Koruma borcunun tanımında borcun kapsamının kesin şekilde belirlenmesinden bilinçli olarak kaçınıldığı ve sebebinin koruma ve bağlılık borçlarının tarafların tüm davranışlarıyla ilgili olması dolayısıyla önceden sınırlı şekilde belirleme konusundaki güçlük olduğu konusunda bkz. K. Ahmet Sevimli, "Türk Borçlar *YUHFD Vol. XXII No.1 (2025)*

borcun kapsamına ilk olarak işçinin kişiliğinin korunması girer¹⁴². İşveren bu borç bakımından işçinin haklı menfaatlerine ters düşen davranışlardan kaçınmalıdır¹⁴³. İşveren işçiyi çalışma süreleri haricinde dijital iletişim araçlarıyla sürekli araması, işçiye kısa mesaj ve e-posta göndermesi sonucunda, işçinin dinlenme sürelerini iş ile ilgilendirilerek geçirmesine sebep olması işçiyi koruma ve gözetme borcuna da aykırılık oluşturur¹⁴⁴. İşveren; işveren vekili ve diğer işçilerin de dinlenme sürelerinde işçiyi rahatsız etmelerini ve bu durumun psikolojik tacize dönüşmesini engellemelidir. Bu bağlamda işverenin işyerinden uzakta çalışanları her türlü tacizden koruması mümkün olmasa da, ilgili taciz ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının kurulması mümkün olan hallerde işverenin işçiyi koruma borcunun varlığı kabul edilmelidir¹⁴⁵.

III. ULAŞILAMAMA HAKKININ İHLALİ

A. Hukuka Aykırılığı Kaldıran Haller

1. İşçinin Rızası

İşveren, işçinin rızasının bulunması halinde dinlenme süreleri içinde işçiye ulaşabilir. Bu bakımdan işçinin rızası ancak konuyla ilgili aydınlatılması ve bilgilendirilmesi¹⁴⁶ halinde geçerlidir. İşçinin hangi zaman aralığında ulaşılabilir olacağını bilmesi ve buna rıza göstermesi gereklidir. Çalışma hayatında öngörülebilirliği ve şeffaflığı hedefleyen 2019/1152/EU sayılı Avrupa Birliği Direktifi¹⁴⁷ bu konuda yol göstericidir. İşçinin aydınlatılması ve bilgilendirilmesi bakımından, bağlantıda kalınması halinde ücret durumu, nasıl iletişime geçileceği, çalışma koşulları ve hangi zaman aralığında ulaşılabilir olması gerektiği konusunda işçiye bilgi verilmelidir. Bahsi geçen Direktif uyarınca bu bilgiler sağlanmadığı halde işçinin iş görme talebini reddetmesi mümkündür.

Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. I, S. 36, 2013, s. 110.

¹⁴² Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Sicil İHD**, S. 24, 2011, s. 13; Süzek, **a.g.e.**, s. 412.

¹⁴³ Tuncay Kaplan, **İşçinin Korunması**, s. 41.

¹⁴⁴ Ünal, **a.g.e.**, s. 100.

¹⁴⁵ Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 745.

¹⁴⁶ Aydınlatma ve bilgilendirme işçinin anlayabileceği seviye ve şekilde olmalıdır. İşveren, konu hakkında aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmese işçinin rızası geçerli olmayacaktır. Örneğin neye rıza gösterdiğini bilmeden bir formu imzalayan işçinin rızası geçerli olmaz. Ünal, **a.g.e.**, s. 93-94.

¹⁴⁷ Bahsi geçen Direktif’in tam metni için bkz. (Çevrimiçi), <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>, E.T. 09.11.2023.

YUHFD Cilt. XXII No.1 (2025)

İşçiler, kendilerine her an ulaşılabilmesini sağlayan dijital iletişim araçlarıyla kendilerine gönderilmiş iletilere cevap vermediklerinde bir baskı hissederek ulaşılabilir olmaya rıza gösterebilmektedirler. Öğretide bu halde işletmenin yararı ile işçinin kişilik hakları arasında bir denge sağlanarak işletmenin amacına uygun hareket edilip edilmediğine bakılarak durumun değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir¹⁴⁸. İşçinin gerçek anlamda işveren den bağımsız bir durumu olmayabileceğinden bu konuda gösterilen rızaya kuşkuyla bakılması gerekmektedir¹⁴⁹. Bu kapsamda işveren her ne kadar açık bir şekilde zorlama ya da baskı yapmış olmasa da, işçi kendi üzerinde işten çıkarılma korkusuyla işverenin taleplerine itiraz edememe yönünde bir baskı hissedebilir. Dolayısıyla rızanın gerekli bilgilendirmeler yapıldıktan sonra işçinin özgür iradesiyle verildiğinden emin olunmalıdır. Aksi takdirde ulaşılama hakkının uygulanabilmesi mümkün olmaz.

Önemli olan bir diğer konu, işçinin dinlenme sürelerinde ulaşılabilir olması konusunda bir hükmün iş sözleşmesine sonradan konulmasının çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturup oluşturmayacağıdır. Çalışma koşulları, taraflar arasında bulunan iş ilişkisinden kaynaklanan işin yerine getirilmesiyle ilgili hak ve borçların tümüdür¹⁵⁰. Çalışma koşullarının çeşitli kaynaklardan doğabilmesi mümkündür¹⁵¹. İşK m. 22 uyarınca işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirerek çalışma koşullarında esaslı değişiklik gerçekleştirebilir. Bu halde de işçinin değişiklik önerisini altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmiş olması gerekmektedir. Bu şekle uygun yapılmayan değişiklikler geçersizdir. İşK m. 22/2'ye göre ise taraflar karşılıklı olarak anlaşarak çalışma koşullarını değiştirebilir. Çalışma koşullarında esaslı olmayan değişiklikler, yönetim hakkı çerçevesinde işveren tarafından tek taraflı olarak yapılabilir¹⁵². Ancak esaslı değişikliğin tam olarak neyi ifade

¹⁴⁸ Doğan, *Ulaşılama*, s. 130-132; Ugan Çatalkaya, *Ulaşılabilir Olmama*, s. 747.

¹⁴⁹ Doğan, *Ulaşılama*, s. 130-131; Ugan Çatalkaya, *Ulaşılabilir Olmama*, s. 747; Sevimli, *Özel Yaşam*, s. 70; Kırık, *a.g.e.*, s. 56-57; K. Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006, s. 65. İş ilişkisinde işçinin iradesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Heper, *a.g.e.*, s. 163 vd.

¹⁵⁰ Emine Tuncay Kaplan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, C. MMII, S. 158, 2022, s. 346. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik halinde işçinin iradesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Heper, *a.g.e.*, s. 285 vd.

¹⁵¹ "...Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir..." Yarg. 9.HD., T.01.03.2016, E.2014/31770, K.2016/4503, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 22.12.2023.

¹⁵² Süzek, *a.g.e.*, s. 675; Ekmekçi, Yiğit, *a.g.e.*, s. 105; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *a.g.e.*, s. 374.

ettiği ilgili maddede açıkça düzenlenmemiştir¹⁵³. İş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarına müdahale eden, sözleşmeyle kurulan denge ve düzeni zedeleyen değişiklikler aleyhe esaslı değişiklik kabul edilebilir¹⁵⁴. İşçi yararına değişiklik halinde ise böyle bir değişikliği reddetmek iyi niyet kurallarına aykırı olacağından İşK m. 22 uygulanmaz¹⁵⁵. Dolayısıyla işçi aleyhine esaslı değişikliğin, işçinin durumunu ağırlaştıran, dürüstlük kuralları çerçevesinde işçinin kabul etmesinin mümkün olmadığı ve işverenin yönetim hakkının sınırlarını aşan değişiklikler olduğu belirtilmelidir¹⁵⁶. Bu bakımdan iş sözleşmesine çalışma süreleri dışında bağlantıda kalmaya ilişkin bir hükmün eklenmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturacaktır. Zira bağlantıda kalınarak iş görme ediminin yerine getirilmeye devam edilmesi, karşılığında fazla çalışma ücreti ödenecek dahi olsa işçinin üzerindeki iş yükünü ağırlaştıran bir durum oluşturur. Dolayısıyla işveren tek taraflı olarak böyle bir düzenleme getiremez.

İşçinin fazla çalışmaya rıza gösterdiği durumda ulaşılabilirlik bakımından da rıza göstermiş sayılıp sayılmayacağı hususunun da değerlendirilmesi gerekir. Kanaatimizce ulaşılama hakkının çalışma hayatında dijitalleşme sonucu önem arz eden niteliği düşünüldüğünde fazla çalışmayla bir tutulması yerinde olmaz. Zira ulaşılama hakkının ihlali durumunda işçinin dinlenme sürelerinde örneğin yıllık ücretli izin sürelerinde tatildeyken veya akşam ailesiyle vakit geçirirken beklenmedik bir şekilde işveren tarafından işle ilgili rahatsız edilmesi durumu söz konusu olabilir. Dolayısıyla işçinin fazla çalışmaya onay vermesi, çalışma süresi sonrasında bağlantıda kalmaya onay verdiği anlamına gelmez.

¹⁵³ İşverenin yönetim hakkı kapsamında olan veya geçerli nedene dayanan değişikliklerin esaslı değişiklik olmayacağı yönünde bkz. “...İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınmaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür...” Yarg. 7.HD., T.16.03.2016, E.2015/6588, K.2016/6369, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 22.12.2023.

¹⁵⁴ Süzek, **a.g.e.**, s. 675-676; Güzel, Ugan Çatalkaya, **a.g.m.**, s. 53.

¹⁵⁵ Değişiklik çalışma koşullarını ağırlaştırıyor ve işçiye daha fazla sorumluluk ya da risk yüklüyorsa bu durumun aleyhe esaslı değişiklik oluşturacağı yönünde bkz. Süzek, **a.g.e.**, s. 676.

¹⁵⁶ Tuncay Kaplan, **Çalışma**, s. 348; Ayşenur Zeynep Özmen, Burak Karakoç, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XIX, S. 2, 2022, s. 877.

İşyeri uygulaması haline gelmiş olan sürekli ulaşılabilir hali bakımından işçinin rızasının var sayılabilir durumu tartışılması gereken bir konudur. Öğretide bu durumda işçinin rızasının var sayılmasının mümkün olmadığı¹⁵⁷ ve işverenin bu uygulamayla her seferinde işçilerin kişilik haklarını ihlal etmiş olacağı görüşü ifade edilmektedir. Kanaatimizce de işçinin rızasına işverenin baskısı altında verilmiş olması ihtimalinden dolayı kuşkuyla bakılması gerekir. Ayrıca bahsedildiği gibi ulaşılabilir olma durumu çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturur ve İşK m. 22 uyarınca işçinin rızası yazılı şekle tabidir. Dolayısıyla bu durumda rızanın var sayılması mümkün değildir.

İşçi, dinlenme süresinde işveren veya diğer kişiler tarafından ulaşılabilir olmayı kabul etmediyse, bu hal işverenin açısından haklı nedenle fesih sebebi olamaz¹⁵⁸. İşçi rıza gösterdiyse ve belirtilen sürelerde ulaşılabilir olmuyorsa; bu halde ulaşılabilir olmak çalışma koşulu haline gelmiş olduğundan iş sözleşmesinin feshinde işveren için haklı neden oluşturabilir. Ancak bu halde de işçinin verdiği rızanın hâkimin denetimine tabi tutulması ve işçinin özel hayatına müdahale ile işletmenin menfaatleri arasında bir denge kurulması; ölçülülük ilkesi, sadakat borcu ve dürüstlük ilkesi doğrultusunda bir değerlendirme yapılması gereklidir¹⁵⁹. Belirtmek gerekir ki, işçinin rıza göstermesi durumunda yalnızca bir kereliğine mi yoksa iş sözleşmesi süresince mi ulaşılabilir olmaya rıza gösterdiğinin tespiti önemlidir. İş sözleşmesinde işçinin yalnızca belirli günlerde veya örneğin belirli bir proje için ulaşılabilir olma durumuna rızası söz konusu olursa, belirlenen haller dışında işçinin rızasının var sayılması mümkün değildir.

¹⁵⁷ Alpagut, **Daimî Ulaşılabilirlik**, s. 327-328; Ugan Çatalkaya, **Ulaşılabilir Olmama**, s. 750. Bir uygulamanın gelenek haline gelmesinin tek başına hukuka uygunluk durumu yaratmayacağı, bu halde ancak işçinin örtülü bir rızasının varlığının mümkün olabileceği konusunda bkz. Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 63.

¹⁵⁸ İşletmelerin verimliliğini artırmak amacıyla performans değerlendirmeleri yapılmaktadır. İşverenler bu değerlendirmeleri esas alarak daha sonra ücret belirleme ve sözleşmeyi feshetme yoluna gidebilmektedirler. İşverenin hukuka aykırı biçimde işçiye ulaşması hali işçinin özel hayatına müdahale oluşturacağından ve bu haller performans değerlendirmesinde dikkate alınamayacağından, işverenler ulaşılama hakkını kullanan işçiler bakımından olumsuz bir performans değerlendirmesi yapamazlar. Bu bakımdan haklı ya da geçerli nedenle fesih de mümkün değildir. Performans değerlendirme sistemi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. İlke Gürsel, "Performans Değerlendirme Sistemi ve Mesleki Yetersizlik", **Sicil İHD**, S. 43, 2020, s. 172-189.

¹⁵⁹ Doğan, **Ulaşılama**, s. 138.

2. Hukuka Uygunluk Sebebi Olarak İşverenin Dayanabileceği Yarar

İşveren, işçinin rızası olmasa da, işçiye çalışma süreleri dışında kamu yararı¹⁶⁰ ve işverenin kendi veya üçüncü kişilerin üstün nitelikte özel yararı gerekçesiyle ulaşabilir¹⁶¹. Ancak işverenin yalnızca ekonomik gerekçelerle bağlantıda kalma talepleri, farklı bir hukuka uygunluk sebebi yoksa hukuka aykırı kabul edilmelidir¹⁶². Özellikle insan sağlığını etkileyecek görevlere sahip işçiler ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından görevli işçilerin, ulaşılabilirlik taleplerine cevap vermesi gerekebilir¹⁶³. Herhalde ölçülülük ilkesi, dürüstlük kuralı ve eşit davranma ilkesine uygun şekilde durum göz önüne alınmalıdır. Ayrıca hukuka uygun şekilde bağlantıya geçiliyor olsa da ilgili iş görme talebi, işçinin sağlığını ve güvenliğini tehdit ediyorsa işçi yine bağlantıyı kesebilmelidir. Bu bakımdan işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir¹⁶⁴.

B. Ulaşılamama Hakkının İhlali Halinde Özel Hukuk Kapsamında İşçinin Sahip Olduğu İmkanlar

1. Fazla Çalışma Karşılığında Ücret ve Serbest Zaman Hakkı

Ulaşılamama hakkı ihlal edilen işçi, yaptığı fazla çalışmaya ilişkin ücreti isteyebilir. İşK m. 41/1 uyarınca fazla çalışma, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Bu halde her fazla çalışma saati için normal saatlik ücretin yüzde elli oranında yükseltilmesiyle oluşacak fazla çalışma ücreti işçiye ödenir. İşK m. 41/3'e göre ise haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle kırkbeş saatin altında belirlendiği halde haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar gerçekleştirilen çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Bu halde her bir saat fazla çalışma için ücret, normal saatlik ücretin yüzde yirmibeş oranında yükseltilmesiyle belirlenir.

¹⁶⁰ Örneğin salgın döneminde maske ve dezenfektan üretimi işi gibi genel sağlık ve güvenlikle ilgili işlerde çalışan işçiler bakımından çalışma süreleri dışında acil durumlarda bağlantıya geçme hali, ulaşılabilirlik bakımından kamu yararı oluşturabilir.

¹⁶¹ Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 61.

¹⁶² Ugan Çatalkaya, **a.g.e.**, s. 281; Kırık, **a.g.e.**, s. 54. Müdahalenin hukuka uygun olabilmesi için üstün tutulabilecek yararın, kişilik hakkı ile bağlantılı bir yarar olması gerektiği konusunda bkz. Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 65.

¹⁶³ Ünal, **a.g.e.**, s. 118.

¹⁶⁴ İşçinin iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından çalışmaktan kaçınma hakkı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Lütfi İnciroğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", **MÜHFAD**, C. XX, S. 1, 2014, s. 809-822; Betül Erkanlı Başbüyük, **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020, s. 169 vd.

Ayrıca fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi dilerse bu çalışmalarına karşılık gelen fazla çalışma ücreti yerine fazla çalıştığı her saat için bir saat otuz dakika, fazla sürelerle çalıştığı her saate karşılık bir saat on beş dakika serbest zaman olarak kullanılabilir. İşK m. 41/8 uyarına fazla çalışma sürelerinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Uygulamada iş sözleşmelerinde, yapılacak olan fazla çalışma ücretinin asıl ücretin içerisinde olduğuna dair kararlaştırmalar bulunmaktadır¹⁶⁵. Belirtmek gerekir ki, herhalde fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin iddiasını ispat etmesi gerekmektedir¹⁶⁶.

¹⁶⁵ Öğretide bu şekilde bir kararlaştırmanın çeşitli koşullarla kabul edileceğine ilişkin görüşler bulunmaktadır. Bkz. Süzek, **a.g.e.**, s. 847; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 478; Mustafa Alp, “Fazla Çalışmaları Ücrete Dahil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. I, S. 68, 2020, s. 15 vd.; Emre Ertan, “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Edilmesi”, **Sicil İHD**, S. 34, 2016, s. 113 vd.; Muhittin Astarlı, “Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları”, **Kamu-İş Hukuku Dergisi**, C. IX, S. 4, 2008, s. 50 vd. Yargıtay bu kararlaştırmanın ancak yıllık yasal fazla çalışma süresi yani iki yüz yetmiş saat için geçerli olacağı yönünde karar vermektedir. Bkz. “...Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir...” Yarg. HGK., T. 30.05.2018, E.2015/2875, K.2018/1142, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 21.12.2023. Bu halde işçinin ücretinin yıllık iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışma ücretini kapsayacak yükseklikte olması gerektiği yönünde bkz. Süzek, **a.g.e.**, s. 847; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 478.

¹⁶⁶ “...Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödemenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır...” Yarg. HGK., T. 30.05.2018, E.2015/2875, K.2018/1142, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 21.12.2023.

Ulaşılama hakkının ihlali halinde işçi çalışma süreleri dışında iş görme edimini ifa etmiş olacağından fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma durumu söz konusu olacaktır¹⁶⁷. Dolayısıyla bu halde işçinin bağlantıda kalmaya rızası olmasa da ulaşılama hakkı ihlal edilerek dinlenme sürelerinde çalıştırılması durumunda işçiye fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sebebiyle ücret veya serbest zaman verilecektir. Bu bakımdan belirtmek gerekir ki fazla çalışma yapan işçinin özellikle dijital çalışan olarak esnek çalışma modelinde çalışıyor olması halinde, yaptığı fazla çalışmayı ispatlaması konusunda sorun yaşanması muhtemeldir. Özellikle evden çalışan işçilerin, işle ilgisi olmayan aile üyelerinin tanıklığına başvurmak dışında başka bir ispat yolu olmaması halinde bu tanık delilinin değerlendirilmesi gerekebilir.

Ulaşılama hakkının ihlali durumunda işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanması, hakkın korunabilmesi açısından yeterli güvenceyi sağlamamaktadır. Zira usulüne uygun şekilde fazla çalışma yapılsaydı kazanılacak olan bu ücreti işçi bir hakkı ihlal edilerek kazanmaktadır. Bu durumun işverenin bu hakkı ihlal etmemesine yönelik caydırıcılığı sağladığı söylenemez. Ayrıca işçinin her ulaşılama hakkı ihlal edildiğinde fazla çalışma oluşturacak şekilde çalışması söz konusu olmayabilir. Örneğin işveren işçiye dinlenme sürelerinde işle ilgili birkaç e-posta atmış ancak işin o an görülmesini talep etmemiş olabilir. Bu halde de işçinin ulaşılama hakkı ihlal edilmiş olur ancak işçi bir iş görmez. Dolayısıyla fazla çalışma ücretine hak kazanılması ulaşılama hakkının güvence altına alınması için yeterli değildir¹⁶⁸. Kanaatimizce Türk Hukuku'nda ulaşılama hakkı konusunda açık bir kanuni düzenleme getirilmesi, işçilerin haklarını kullanmaları nedeniyle olumsuz bir sonuçla karşılaşmamaları adına güvenceler öngörülmesi ve hakkın ihlali hali için işveren bakımından caydırıcı bir cezanın öngörülmesi gerekir¹⁶⁹.

¹⁶⁷ Belirtmek gerekir ki, fazla çalışma bakımından yasak olan çalışmalar ve fazla çalışmaya ilişkin kurallar, dinlenme sürelerinde bağlantıyı kesmeyen ve çalışmaya devam eden işçiler bakımından da uygulama alanı bulacaktır. Fazla çalışma hakkında detaylı bilgi için bkz. Süzek, **a.g.e.**, s. 827 vd.; Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 473 vd.; Akyiğit, **Bireysel İş Hukuku**, s. 409 vd.

¹⁶⁸ İşçinin ulaşılama hakkının ihlal edilerek çalıştırıldığı sürelerin çalışma sürelerinden sayılmasının hakkın korunması için yeterli olmadığı konusunda bkz. Kırık, **a.g.e.**, s. 86-87.

¹⁶⁹ Benzer yönde bkz. Savaş Kutsal, **a.g.e.**, s. 111; Kırık, **a.g.e.**, s. 86-87; Melody Burke, **The Right to Disconnect: Emerging Issues and Ways to Overcome Them**, 30 Mart 2022, (Çevrimiçi), <https://onlabor.org/the-right-to-disconnect-emerging-issues-and-ways-to-overcome-them/>, E.T. 12.11.2024; UNI Global Union, **Legislating the Right to YUHFD Cilt. XXII No.1 (2025)**

2. Genel Hükümlerin Sağladığı Korumalar

a. Koruyucu Davalar

Anayasa m. 17'ye göre herkes maddi ve manevi varlığını geliştirme ve yaşama hakkına sahiptir. Hukuka aykırı olarak kişilik değerlerine müdahale halinde kişiliğin korunmasıyla ilgili TMK m. 23 ve devamındaki hükümler uygulanmaktadır. Bu bakımdan TMK m. 25'te düzenlenen davalar açılabilir. Buna göre kişi saldırı tehlikesinin önlenmesi¹⁷⁰, sürmekte olan saldırıya son verilmesi¹⁷¹, sona eren ve etkisi devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir¹⁷². İşçinin ulaşılama hakkının ihlali halinde kişilik haklarının da ihlali söz konusu olacağından, işçi bu davaları açabilir¹⁷³. İşçinin özel hayatına işveren müdahale etmiş olabileceği gibi, işveren vekili veya işverenin emir ve talimatları doğrultusunda başka işçiler de müdahale edebilir. İşverenin emir ve talimatı doğrultusunda bir işçiden gelen müdahale halinde, işçilerin hukuka aykırı müdahalelerini önlemek ve denetlemek görevi işverende olduğundan koruyucu davalar kusuru aranmaksızın işverene de yöneltilebilir¹⁷⁴.

İşçi, hukuka aykırı uygulamaların gerçekleşeceğini öğrenince saldırı daha gerçekleşmeden kuvvetli ve yakın bir saldırı tehlikesinin mevcudiyeti halinde saldırının önlenmesini isteyebilir¹⁷⁵. Hukuka uygunluk sebebi olmaksızın sürekli işçiyle bağlantıda kalınması halinde de işçi saldırıya son verilmesi davası açılabilir. İşçi sona ermiş saldırıların etkileri devam ettiği halde saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası açılabilir¹⁷⁶. Ayrıca işçi TMK m. 25/3'e göre, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanmasını da isteyebilir. Her ne kadar işçi bu davaları iş

Disconnect, 1 Ekim 2020, s. 11, (Çevrimiçi), <https://uniglobalunion.org/report/legislating-the-right-to-disconnect/>, E.T. 12.11.2024.

¹⁷⁰ M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi, Saibe Oktay-Özdemir, **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)**, 20. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 2021, s. 268; Mehmet Ayan, Nurşen Ayan, **Kişiler Hukuku**, 8. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2016, s. 124; Serozan, **a.g.e.**, s. 476.

¹⁷¹ Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, **a.g.e.**, s. 266; Ayan, Ayan, **a.g.e.**, s. 125; Serozan, **a.g.e.**, s. 476.

¹⁷² Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, **a.g.e.**, s. 270; Ayan, Ayan, **a.g.e.**, s. 126.

¹⁷³ İşçinin kişiliğinin ihlali halinde bu davaları açabileceği yönünde bkz. Sevimli, **İşçinin Kişiliğinin Korunması**, s. 134; Tuncay Kaplan, **İşçinin Korunması**, s. 51-52.

¹⁷⁴ Selen Uncular, **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, 2. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2018, s. 306; Sevimli, **Müdahalenin Sınırları**, s. 249; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 67.

¹⁷⁵ Uncular, **a.g.e.**, s. 306; Sevimli, **Özel Yaşam**, s. 68.

¹⁷⁶ Tespit davasında hukuki yararın bulunmasının dava şartı olduğu yönünde bkz. Mehmet Ayan, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 11. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2016, s. 315-318.

sözleşmesi süresince ve iş sözleşmesi sona erdikten sonra açabilir¹⁷⁷; işçinin yalnızca bu koruyucu davaları açması iş sözleşmesinin feshine yol açmamalıdır¹⁷⁸ denilebilirse de, işçinin bu davaları iş sözleşmesi devam ederken açabilmesi uygulamada mümkün gözükmemektedir. Zira bu halde işveren işçinin sözleşmesini feshetme yoluna gidebilir. Bu sebeple bu davaların uygulamasının görülmesi çok mümkün gözükmemekle birlikte, işçinin ulaşılama hakkının ihlali hali için bu davaların yeterli güvence sağladığı da söylenemez. Kanaatimizce ulaşılama hakkının sağlanabilmesi noktasında hak ihlal edilmeden önce işçinin ve işverenin bu noktada eğitilmesi ve işverenin işçiyle çalışma saatleri dışında iletişime geçmesinin engellenmesi gibi yollarla daha etkili bir güvence sağlanacaktır.

b. Tazminat Davaları

Kişi, kişilik haklarının ihlali sonucunda maddi veya manevi zarara uğradıysa, zararının tazminini talep edebilir¹⁷⁹. İşçi de kişilik haklarının ihlali sonucu maddi zarara uğradıysa koşulları sağlandıysa maddi tazminat davası açabilir¹⁸⁰. İşverenin işçinin kişiliğini koruma borcu TBK m. 417’de düzenlenmiştir. TBK m. 417/3’te ise işverenin, koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışının sözleşmeden doğan hükümlere aykırılık oluşturacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla bu borca aykırılık halinde TBK m. 112 ve devamındaki hükümler söz konusu olur. Ayrıca TBK m. 49 uyarınca haksız fiil hükümlerine de başvurulabilir¹⁸¹. Belirtmek gerekir ki, işçi ve işveren

¹⁷⁷ Uncular, **a.g.e.**, s. 305; Sevimli, **Müdahalenin Sınırları**, s. 247.

¹⁷⁸ K. Ahmet Sevimli, “İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. I, S. 24, 2010, s. 301. Zira İş Kanunu m. 18/3’te; “Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz: (...) c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak...” şeklinde bir düzenleme mevcuttur.

¹⁷⁹ Oğuzman, Seliçi, Oktay-Özdemir, **a.g.e.**, s. 273-275; Ayan, Ayan, **a.g.e.**, s. 129-130; Serozan, **a.g.e.**, s. 477. Ulaşılama hakkının ihlali sonucunda işçinin mobbing veya ısrarlı takip sebebiyle tazminat talep edebileceği yönündeki görüş için bkz. Kırık, **a.g.e.**, s. 114-115.

¹⁸⁰ Sevimli, **İşçinin Kişiliğinin Korunması**, s. 136.

¹⁸¹ Hâkim görüşe göre bu halde sözleşmeden doğan sorumluluk ve haksız fiil hükümleri yarıya içindedir. Ayan, **a.g.e.**, s. 247-248; M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1**, 17. bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2019, s. 459; Osman Gökhan Antalya, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1, 2**, 2. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2019, s. 332-333. İşçi bu hükümlerden dilediğine başvurabilir. Ancak borca aykırılık hükümlerinin haksız fiil hükümlerine göre işçinin daha yararına olacağı belirtilmelidir.

arasındaki kişisel ilişki dikkate alındığında işçinin ulaşılama hakkının ihlali sebebiyle işverene tazminat davası açması halinde işverenin iş sözleşmesini feshetme yoluna gitmek istemesi mümkündür. Ayrıca işçi bu davayı açıp tazminat elde etse bile, işveren işçilerinin ulaşılama hakkına saygı göstermemeye devam edebilir. Dolayısıyla bu yolun da tam olarak hakkın sağlanması noktasında güvence oluşturduğu söylenemez.

3. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşveren; işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde, işçi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹⁸² m. 13 uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Çalışmaktan kaçınma hakkı; işçinin, yaşamı ve sağlığı için mevcut olan yakın ve ciddi bir tehlike¹⁸³ halinde, bu tehlike devam ettiği sürece çalışmaktan kaçınmasıdır¹⁸⁴. Bu halde işçi iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurul yoksa işverene başvurarak tehlikenin önlenmesi için gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilir. Talebin kabul edilmesi halinde işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir. Ciddi ve yakın tehlike önlenemez ise işçi kurula başvurmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.

Dijitalleşmeyle birlikte sürekli ulaşılabilir hale gelmesi sebebiyle işçi psikososyal riskler altındadır¹⁸⁵. Bu bakımdan tartışılması gereken konu, psikososyal risklerin yakın ve ciddi bir tehlike oluşturup oluşturmadığıdır. Psikososyal riskler, dışarıdan kolay tespit edilememekte ve bu risklerin

¹⁸² RG., T.30.06.2012, S.28339.

¹⁸³ Tehlikenin yakın ve ciddi olmasının ne anlama geldiği hakkında bkz. Erkanlı Başbüyük, **a.g.e.**, s. 184. “*Ciddi ve yakın*” ifadesi yerine “*ciddi ve yakın veya hayatı*” ifadesinin daha isabetli olacağı yönünde bkz. Süzek, **a.g.e.**, s. 945; Erkanlı Başbüyük, **a.g.e.**, s. 193. “*Ciddi ve yakın*” ifadesi yerine “*ciddi veya yakın*” ifadesinin daha uygun olacağı yönünde bkz. Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 1. bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020, s. 249. Ciddi ve yakın tehlike bulunmasına rağmen kurulun ya da işverenin aksi yönde karar vermesi halinde işverenin hazırlık fiillerini yerine getirmemesi sebebiyle alacaklı temerrüdüne düşmesi nedeniyle TBK m. 408 uyarınca iş görmekten kaçınabileceği yönünde bkz. Gaye Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 3, 2013, s. 117-118.

¹⁸⁴ Baycık, **a.g.m.**, s. 117; İnciroğlu, **a.g.m.**, s. 812.

¹⁸⁵ Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2017, s. 49-50. Psikososyal risklerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından çeşitli düzenlemelerdeki yeri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ayşegül Kökkılınç Eraltuğ, “İşe Bağlı Stres ve Hukuksal Sonuçları”, **Legal İHSGHD**, S. 19, 2008, s. 906 vd.

etkileri kısa sürede ortaya çıkmamaktadır¹⁸⁶. Bu risklerin etkilerine örnek olarak strese maruz kalan işçilerin kalp ve damar hastalıkları, mide ve bağışıklık sistemi rahatsızlıklarına yakalanması gösterilebilir¹⁸⁷. Psikososyal riskler bakımından, aşırı yorgunluğa sebep olacak şekilde fazla çalıştırılan, stres altında olan, psikolojik tacize uğrayan işçilerin ciddi tehlikeye doğrudan ya da dolaylı şekilde maruz kaldığı düşünülebilir¹⁸⁸. Ayrıca psikolojik taciz söz konusu olduğunda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği belirtildiğinden¹⁸⁹, kanaatimizce ulaşılamama hakkı bakımından da özel hayata müdahale dolayısıyla psikolojik taciz boyutuna ulaşan bağlantı talepleri ciddi tehlike sayılabilir. Bu tehlike karşısında işçi İSGK m. 13 uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir¹⁹⁰.

4. İşçinin Sözleşmeyi Feshetme Hakkı

a. Sağlık Sebepleri

İşK m. 24/I-a uyarınca iş sözleşmesinin konusu olan işin ifa edilmesi, işin niteliğinden doğan nedenle işçinin sağlığı ya da yaşayışı için tehlikeli olursa işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir. İşçinin üzerindeki psikososyal risklerin yol açtığı fiziksel ve ruhsal hastalıklar ve tehlikelerin bu kapsamda sayılabileceği yönünde bir görüş mevcuttur¹⁹¹. Dolayısıyla bu halde ulaşılamama hakkını kullanamayan ve sürekli bağlantıda kalan işçinin sağlığı, bu madde kapsamında tehlike altındaysa iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak öğretilerde belirtildiği üzere İşK m. 24/I-a bakımından bir fesih söz konusu olabilmesi için bir hastalığın bulunması, bu hastalığın

¹⁸⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü psikososyal riskleri, işin içeriği, organize edilişi, yönetimi ve diğer çevresel ve örgütsel şartlar arasındaki etkileşimleri, çalışanların yetkinlikleri ve ihtiyaçları arasındaki etkileşimleri ve bunların çalışanların algı ve deneyimleri yolu ile sağlıkları üzerindeki etkisi olarak tanımlamaktadır. İdil Işık, Şafak Öz Aktepe, Esin Çetin Özbudak vd., “Psikososyal Risk Farkındalığı ve Risk Yönetimine İlişkin Beklentiler: Maden Sektöründen Bir Değerlendirme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C. I, Özel Sayı, 2022, s. 92. Çalışma ortamındaki etkileşimler, işin içeriği, organizasyonel koşullar ile işçilerin kapasiteleri, ihtiyaçları, kültürleri gibi sebepler çalışma performansını, çalışma tatminini ve sağlığı etkilemektedir. ILO, **Workplace Stress: A Collective Challenge**, World Day For Safety and Health Work, Cenevre, 2016, s. 2.

¹⁸⁷ Kandemir, **Psikososyal Riskler**, s. 51-53; Kökkılınç Eraltuğ, **a.g.m.**, s. 905.

¹⁸⁸ Ünal, **a.g.e.**, s. 174.

¹⁸⁹ Erkanlı Başbüyük, **a.g.e.**, s. 266-279.

¹⁹⁰ Belirtilmelidir ki bu halde de fazla çalışma yapılması halinde işçi fazla çalışma ücretini talep edebilir. Ulaşılamama hakkı ihlalinin kısa süre içinde “yakın ve ciddi” tehlike oluşturmasının mümkün olmadığı, bu nedenle bu yolun işçiye rasyonel bir yarar sağlamadığı yönündeki görüş için bkz. Kırık, **a.g.e.**, s. 134.

¹⁹¹ Kandemir, **Psikososyal Riskler**, s. 179.

başlaması ya da tekrarlamasının iş koşullarıyla arasında bir bağlantı bulunması, bu hastalığın işçinin işine devam etmesiyle onun sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olduğunun belirlenmesi¹⁹² ve bu durumun işçinin başka bir yerde görevlendirilmesi yoluyla ortadan kaldırılamaması gerekmektedir¹⁹³.

b. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık

İşK m. 24/II-a uyarınca işveren, iş sözleşmesinin yapıldığı anda sözleşmenin esaslı noktalarından biri konusunda yanlış vasıflar veya şartlar göstererek ya da gerçek olmayan bilgiler vererek veya sözler söyleyerek işçiye yanıltırsa işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmektedir. Bağlantıda kalınması ve çalışma süreleri ile ilgili işverenin yanıltıcı bilgiler vermesi de bu kapsamda fesih sebebi sayılabilir ve işçi bu halde haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir.

İşK m. 24/II-e'ye göre işveren işçinin ücretini kanuna ya da sözleşme şartlarına uygun olarak hesaplamaz veya ödemezse işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu hal bağlantıda kalmaya rıza göstererek çalışma süreleri sonrasında iş gören işçi bakımından da fesih sebebidir. Dolayısıyla işçi yaptığı fazla çalışmaya ilişkin ücreti alamazsa, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

İşK m. 24/II-f uyarınca çalışma şartları uygulanmazsa işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca Yargıtay, yıllık dinlenme hakkının kaynağını Anayasa'dan alan bir çalışma koşulu olduğuna ve yıllık ücretli izin hakkının süresinde kullandırılmaması halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğine hükmetmiştir¹⁹⁴. Dolayısıyla kanaatimizce işçi, ulaşılama hakkının ihlal edilmesi sebebiyle dinlenme hakkının kaynağı olan Anayasa'da belirlenen çalışma şartlarının uygulanmamasından dolayı haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Ek olarak, ulaşılama hakkı

¹⁹² Süzek, **a.g.e.**, s. 709.

¹⁹³ Ekmekçi, Yiğit, **a.g.e.**, s. 763. İşçi bakımından sağlık nedeniyle haklı nedenle fesih hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Hediye Ergin, **Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi**, 1. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2009, s. 142 vd.

¹⁹⁴ "...Yıllık izin kullandırma zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olsa da işçinin yıllık olarak dinlenme hakkının sağlanması işyeri çalışma koşulları arasında yer alır. Başka bir anlatımla işçinin yıllık dinlenme hakkının tanınması, dayanağı Anayasa olan çalışma koşulu olup aksine uygulama 4857 sayılı yasanın 24/II-f. bendine göre işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturur..." Yarg. 9.HD., T.08.04.2019, E.2017/10772, K.2019/8028, (Çevrimiçi), <https://www.lexpera.com.tr/>, E.T. 22.12.2023.

ihlal edilerek fazla çalışma yaptırılan işçi de çalışma koşulları uygulanmadığından iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

İşK m. 24/II, “*Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*” şeklinde bir başlığa sahip olduğundan, burada ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerin sınırlı sayıda olmadığı belirtilmelidir¹⁹⁵. Bu bakımdan işçinin özel hayatına müdahalede bulunulması da ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerden sayılabilir. Dinlenme sürelerinde ulaşılamama hakkı gözetilmeden işçiyle bağlantı kurulması hali de işçinin özel hayatına müdahale oluşturur. Bu müdahale işveren vekilinden de gelebilir ve bu hal de fesih sebebidir. İşverenin ulaşılamama hakkı kapsamında iş organizasyonu kurma, gerekli önlemleri alma ve işçilerini eğitime yükümlülükleri bulunduğundan, işverenin talimatıyla olmasa da bir diğer işçinin ulaşılamama hakkını ihlal etmesi halinde de işçinin haklı nedenle fesih hakkının bulunacağı belirtilmelidir.

SONUÇ

Çalışma hayatında dijital araçların kullanılmaya başlanmasıyla birlikte esnek çalışma modelleri yaygınlaşmış ve bu bağlamda ulaşılamama hakkı gündeme gelmiştir. Hukukumuzda ulaşılamama hakkı bakımından pozitif bir düzenleme bulunmasa da; eşitlik ilkesi, dürüstlük ilkesi ve ölçülülük ilkesi gibi kavramlardan yararlanılarak bu hakkın varlığından bahsedilebilir.

Ulaşılamama hakkı, özellikle dinlenme hakkının kullanılabilmesi ve işverenin koruma ve gözetim borcunu yerine getirebilmesi bakımından işçiye sağlanması gerekli haklardandır. Dijital çalışmayla birlikte çalışma ve dinlenme sürelerinin tespitinde yaşanabilecek güçlükler bu hakkın kullanımı konusunda problem oluşturabilir. İşçilerin dijital araçlara bağımlı olması ya da işverenin nezdinde olumlu bir izlenime sahip olabilmeye amacıyla çalışma süreleri dışında da ulaşılabilir olmaya razı olmak zorunda hissetmeleri mümkündür. Bu sebeple işverenin, ulaşılamama hakkının kullanımı noktasında işçileri bilgilendirmesi gerekmektedir.

Esasen ulaşılamama hakkının ihlali, işçinin özel hayatına müdahale oluşturur. İşçilerin çalışma süreleri dışında ulaşılabilir olmaları noktasında bazı hukuka uygunluk sebepleri olabilir. Bu bakımdan işçinin rızası ve özel ya da kamusal nitelikli hukuka uygun üstün yarar söz konusu olabilir. İşçinin ulaşılabilir olma noktasındaki rızasına kuşkuyla bakılması gerektiği, zira işverenin etkisi dolayısıyla özgür iradesiyle rıza vermiyor olma ihtimalinin olduğu belirtilmelidir. Üstün nitelikli yarar bakımından ise, salt

¹⁹⁵ Süzek, a.g.e., s. 694; Ekmekçi, Yiğit, a.g.e., s. 771-772.
YUHFD Cilt. XXII No.1 (2025)

işletmenin ekonomik yararları dikkate alınarak bu hukuka uygunluk sebebinin sağlandığı söylenemez.

Ulaşılama hakkının ihlali halinde, işçinin yaptığı fazla çalışma için ücretinin ödenmesi ya da talebi halinde işçiye serbest zaman kullandırılması mümkündür. Ayrıca işçi kişiliği koruyucu davalar açabileceği gibi, tazminat davası da açabilir. Koşullar sağlandıysa işçi, çalışmaktan kaçınma hakkını da kullanılabilir. Ayrıca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi de mümkündür.

Ulaşılama hakkının ihlali halinde başvurulabilecek bazı yollar bulunsa da, ülkemizde bu hakkın güvence altına alınabilmesi için öncelikle kanuni düzenlemeye kavuşturulması gerekmektedir. Ayrıca bu hakkın varlığı konusunda işveren ve işçi bilgilendirilmelidir. Kanaatimizce, ülkemizde bu hakkın uygulanabilirliğini sağlayabilmek için hak daha ihlal edilmeden önce işçi ve işverene eğitim verilmeli ve belirli iletişime geçme yollarının çalışma süreleri dışında engellenmesi gibi yöntemler uygulanmalıdır. Hakkın ihlal edilmesi durumu için ise işveren aleyhine caydırıcı bir yaptırım getirilip; ayrıca, hakkın ihlalinin işçi lehine haklı nedenle fesih sebebi oluşturduğunun açık bir şekilde öngörülmesi ulaşılama hakkının güvenceye kavuşturulması için faydalı olacaktır.

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
AYM	: Anayasa Mahkemesi
bs.	: Baskı/Bası
Bkz./bkz.	: Bakınız
CJEU	: Court of Justice of the European Union / Avrupa Birliği Adalet Divanı
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
Ed./Ed. by	: Editör
E.T.	: Erişim Tarihi
EU	: Avrupa Birliği
Eurofound	: The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization / Uluslararası Çalışma Örgütü
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İşK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
KHAS	: Kadir Has Üniversitesi
KHASHFD	: Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Legal İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
RG.	: Resmî Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
Sicil İHD	: Sicil İş Hukuku Dergisi
T.	: Tarih
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
UÇY	: Uzaktan Çalışma Yönetmeliği

vd. : Ve devamı
v.d. : Ve diđerleri
Yarg. : Yargıtay

BİBLİYOGRAFYA/BIBLIOGRAPHY

Akdeniz, Ayşe Ledün: “Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırları ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, **İÜHFMD**, C. LXXVII, S. 2, 2019, s. 555-574.

Akkan, Başak, Zeynep Kesici: “Covid-19 Salgını, İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikler Üzerine Bir İnceleme”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. IV, S. 71, 2021, s. 2813-2838.

Akyiğit, Ercan: **İş Hukuku**, 14. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2022 (*İş Hukuku*).

Akyiğit, Ercan: **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, 3. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2023 (*Bireysel İş Hukuku*).

Alp, Mustafa: “Fazla Çalışmaları Ücrete Dahil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. I, S. 68, 2020, s. 11-44.

Alp, Mustafa, Sevil Doğan: “Giyilebilir Teknolojiler ve İş İlişisine Etkileri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. IV, S. 71, 2021, s. 2599-2632.

Alpagut, Gülsevil: “Dijitalleşen Çalışma Yaşamında İş Sözleşmesinin Unsurları”, **Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri: Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı**, Ed. Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 87-124 (*Dijitalleşme*).

Alpagut, Gülsevil: “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, **Sicil İHD**, S. 25, 2012, s. 23-32 (*Sadakat Borcu*).

Alpagut, Gülsevil: “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimî Ulaşılabilirlik”, **Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2021, s. 317-338 (*Daimî Ulaşılabilirlik*).

Antalya, Osman Gökhan: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt: V/1**, 3, 2. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2019.

Astarlı, Muhittin: “Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları”, **Kamu-İş Hukuku Dergisi**, C. IX, S. 4, 2008, s. 39-67.

Avogaro, Matteo: “Right to Disconnect: french and italian proposals for a global issue”, **Revista Direito Das Relações Sociais E Trabalhistas**, C. IV, S. 3, 2018, s. 110-129.

Ayan, Mehmet: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 11. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2016.

Ayan, Mehmet, Nursen Ayan: **Kişiler Hukuku**, 8. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2016.

Aydın, Ufuk, Merve Kutlu: “The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law”, **KHASHFD**, C. VIII, S. 2, 2020, s. 261-280.

Balkır, Gönül: “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar”, **Sicil İHD**, C. IV, S. 12, 2008, s. 73-79.

Baycık, Gaye: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, S. 3, 2013, s. 103-170.

Baycık, Gaye, Sevil Doğan, Dilek Dulay Yangın, Oğuzhan Yay: “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. III, S. 70, 2021, s. 1683-1727.

Baysal, Ulaş: “İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması”, **Sicil İHD**, S. 40, 2018, s. 65-75.

Beytar, Erbil: **Dijital Çalışma ve Dijital Çalışmada İşçi Hakları ve Borçları**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2023.

Boswell Wendy R., Julie B. Olson-Buchanan, Marcus M. Butts v.d. : “Managing ‘After Hours’ Electronic Work Communication”, **Organizational Dynamics**, C. XLV, S. 4, 2016, s. 291-297.

Burke, Melody: **The Right to Disconnect: Emerging Issues and Ways to Overcome Them**, 30 Mart 2022, (Çevrimiçi), <https://onlabor.org/the-right-to-disconnect-emerging-issues-and-ways-to-overcome-them/>.

Centel, Tankut: “Türk Borçlar Kanunu’nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Sicil İHD**, S. 24, 2011, s. 13-18.

Chiuffo, Facundo M.: “The ‘Right to Disconnect’ or ‘How to Pull the Plug on Work’”, **4th Labour Law Research Network Conference**, 2019, s. 1-22.

Chudnovskikh, M. V.: “‘The Right to Disconnect’ in Digital Economics”, **1st International Scientific and Practical Conference on Digital Economy**, Ed. by Anton Nazarov, Atlantis Press, 2019, s. 799-802.

Çelik, Nuri, Nursen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca : **İş Hukuku Dersleri**, 36. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2023.

Dagnino, Emanuele: “‘Working Anytime, Anywhere’ and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect”, **E-Journal of International and Comparative Labour Studies**, C. IX, S. 3, 2020, s. 1-25.

Dagnino, Emanuele: “Working Anytime, Anywhere: Regulating Working Time”, **The Prevention System and Insurance Coverage in the**

Context of the IV Industrial Revolution, Ed. by Pietro Manzella, Michele Tiraboschi, Adapt University Press, 2021, s. 59-83.

Demir, Fevzi, Gönenç Demir: “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, **Kamu-İş Dergisi**, C. XI, S. 1, 2009, s. 1-37.

Deshwal, Parul: “Online Advertising and Its Impact on Consumer Behaviour”, **International Journal of Applied Research**, C. II, S. 2, 2016, s. 200-204.

Doğan, Sevil: “Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılmasına Hakkı”, **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV**, Ed. Kübra Doğan Yenisey, Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 109-144 (*Ulaşılmasına*).

Doğan, Sevil: “İş Hukukunda Ara Dinlenmesi”, **MÜHFHAD**, C. XXVI, S. 2, 2020, s. 1179-1202 (*Ara Dinlenmesi*).

Doğan Yenisey, Kübra: “İş Kanunu’nda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. IV, S. 11, 2006, s. 63-82.

Dural, Mustafa, Suat Sarı: **Türk Özel Hukuku Cilt I**, 19. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 2024.

Dursun Ateş, Sevgi: **İşverenin Yönetim Hakkı**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2019.

Ekmekçi, Ömer, Esra Yiğit: **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 5. bs., İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2023.

Erdoğan, Çağla: “İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, 3. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2022.

Ergin, Hediye: **Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi**, 1. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2009.

Erkanlı Başbüyük, Betül: **İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2020.

Erkanlı Başbüyük, Betül: “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı”, **MÜHFHAD**, C. XXIX, S. 1, 2023, s. 656-678.

Ertan, Emre: “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Edilmesi”, **Sicil İHD**, S. 34, 2016, s. 103-124.

Eurofound: **Regulations to Address Work-Life Balance in Digital Flexible Working Arrangements**, New Forms of Employment Series, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2020.

Eurofound: **Right to Disconnect: Exploring Company Practices**, Working Paper, Lüksemburg, 2021.

Eurofound: **Right to Disconnect in the 27 EU Member States**, Working Paper, Dublin, 2020.

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

Eurofound, ILO: **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, Research Report, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, International Labour Office, Cenevre, 2017.

European Agency for Safety and Health at Work : **Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe**, Publications Office of the European Union, Lüksemburg, 2021.

Eyrenci, Öner: “İşçiye Bağlı Nedenlerle Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi”, **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ed. Ender Demir, Beste Gemici Filiz, Ankara, Seçkin Yayınları, 2017.

Göktaş, Seracettin: “İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması”, **Sicil İHD**, S. 28, 2012, s. 42-56 (*Dinlenme Hakkı*).

Göktaş, Seracettin : “Türk İş Hukukunda İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Saygı Borcu”, **Anayasa Yargısı Dergisi**, C. XXXVIII, S. 2, 2021, s. 1-55 (*Özel Yaşam*).

Gürsel, İlke: “Performans Değerlendirme Sistemi ve Mesleki Yetersizlik”, **Sicil İHD**, S. 43, 2020, s. 172-189.

Güzel, Ali, Deniz Ugan Çatalkaya : “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, **MÜHFHAD**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. XX, S. 1, s. 17-66.

Heper, Hande: **İş İlişkisinde İşçinin İradesi**, 1. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2022.

Hesselberth, Pepita: “Discourses on Disconnectivity and the Right to Disconnect”, **New Media and Society**, C. XX, S. 5, 2018, s. 1994-2010.

ILO: **Workplace Stress: A Collective Challenge**, World Day For Safety and Health Work, Cenevre, 2016.

Işık, İdil, Şafak Öz Aktepe, Esin Çetin Özbudak v.d.: “Psikososyal Risk Farkındalığı ve Risk Yönetimine İlişkin Beklentiler: Maden Sektöründen Bir Değerlendirme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C. I, Özel Sayı, 2022, s. 90-113.

İnciroğlu, Lütü: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **MÜHFHAD**, C. XX, S. 1, 2014, s. 809-822.

Kandemir, Murat: **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2011 (*Tele Çalışma*).

Kandemir, Murat: **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2017 (*Psikososyal Riskler*).

Kar, Bektaş: “Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması”, **Sicil İHD**, S. 15, 2009, s. 60-69.

Kırık, Haşim: **İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı**, 1. bs., İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2024.

Kökkılınç Eraltuğ, Ayşegül: “İşe Bağlı Stres ve Hukuksal Sonuçları”, **Legal İHSGHD**, S. 19, 2008, s. 899-918.

Mattern Jana: “A Classification of Organizational Interventions to Enable Detachment from Work”, **33rd Bled eConference Enabling Technology for a Sustainable Society**, Slovenia, 2019.

Mollamahmutoglu, Hamdi, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal: **İş Hukuku**, 7. bs., Ankara, Lykeion Yayınları, 2022.

Nazlı, Seçkin: “İş Kanunu’nda Düzenlenen Eşit Davranma İlkesi ve Uygulama Sorunları Üzerine Değerlendirmeler”, **İÜHFMD**, C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 571-586.

Odaman, Serkan: **İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2003.

Oğuzman, M. Kemal, M. Turgut Öz: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1**, 17. bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2019.

Oğuzman, M. Kemal, Nami Barlas: **Medeni Hukuk**, 30. bs., İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2024.

Oğuzman, M. Kemal, Özer Seliçi, Saibe Oktay-Özdemir: **Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)**, 20. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi, 2021.

Özdemir, Erdem: **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 1. bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2020.

Özmen, Ayşenur Zeynep, Burak Karakoç: “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XIX, S. 2, 2022, s. 867-907.

Pansu, Luc: “Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity”, **International Journal of Management and Applied Research**, C. V, S. 3, 2018, s. 99-119.

Rumpf, Christian: “Ölçülülük İlkesi ve Anayasa Yargısındaki İşlevi”, **Anayasa Yargısı Dergisi**, C. X, 1993, s. 25-48.

Savaş Kutsal, F. Burcu: **İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2024.

Secunda, Paul M.: “The Employee Right to Disconnect”, **Notre Dame Journal of International & Comparative Law**, C. IX, S. 1, 2019, s. 1-39.

Serozan, Rona: **Medeni Hukuk (Genel Bölüm/Kişiler Hukuku)**, 8. bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2018.

Sevimli, K. Ahmet: “İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. I, S. 24, 2010, s. 295-308 (*Kişilik Değerlerine Saldırı*).

Sevimli, K. Ahmet: “İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi-İşveren İlişkisi”, **Sicil İHD**, S. 10, 2008, s. 53-79 (*Özel Yaşam*).

Sevimli, K. Ahmet: **İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2006 (*Müdahalenin Sınırları*).

Sevimli, K. Ahmet: “Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. I, S. 36, 2013, s. 107-148 (*İşçinin Kişiliğinin Korunması*).

Sur, Melda: “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, **DEÜHFD**, C. XXI, Özel Sayı (Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan), 2019, s. 2281-2308.

Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 23. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2023.

Şahin Emir, Asiye: “İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması -Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi-”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. I, S. 72, 2022, s. 329-348.

Tuncay, A. Can: **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1982.

Tuncay Kaplan, Emine: “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, C. MMII, S. 158, 2022, s. 341-388 (*Çalışma*).

Tuncay Kaplan, Emine: “Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Haklarının Korunması”, **Sicil İHD**, S: 24, 2011, s. 42-55 (*İşçinin Korunması*).

Ugan Çatalkaya, Deniz: “Çalışma saatleri dışında zihninizi halen iş ile mi meşgul?” **ÖZEL YAŞAM** ile **İŞ YAŞAMI** ARASINDAKİ SINIRLARIN BULANIKLAŞMASI ve ‘ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKI’ ÜZERİNE”, **KHAS Hukuk Bülteni**, 26 Şubat 2021, (Çevrimiçi), <https://hukukbulteni.khas.edu.tr/bulten/35> (*Özel Yaşam ile İş Yaşamı*).

Ugan Çatalkaya, Deniz: **İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, 1. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2019.

Ugan Çatalkaya, Deniz: “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin İşverence ‘Ulaşılabilir Olmama’ Hakkı”, **İÜHFM**, C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 733-751 (*Ulaşılabilir Olmama*).

Uncular, Selen: **İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması**, 2. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2018.

Ünal, Emre: **İşçinin Ulaşılama Hakkı**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2023.

Vatansever, Çiğdem: “Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C. I, S. 40, 2014, s. 117-138.

Von Bergen, C. W., Martin S. Bressler,: “Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect”, **Journal of Applied Business and Economics**, C. XXI, S. 2, 2019, s. 51-69.

Von Bergen, C. W., Martin S. Bressler, Trevor L. Proctor : “On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect”, **Employee Relations Law Journal**, C. XLV, S. 2, 2019, s. 1-18.

Yıldız, Gaye Burcu: “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi”, **DEÜHFD**, C. XV, Özel Sayı, 2013, s. 681-707.

Yıldız, Nadire Gülçin, Hasibe Tekşan: **Hukuki ve Sosyal Boyutlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yazıları**, Ed. Aydın Başbuğ, Mehmet Bulut, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR/ELECTRONIC RESOURCES

<https://hellofuture.orange.com/en/disconnection-right-duty/>

<https://www.globalcompliancenews.com/2024/09/03/united-kingdom-code-of-practice-on-right-to-disconnect/>

<https://hukukbulteni.khas.edu.tr/bulten/35>

<https://www.fairwork.gov.au>

<https://curia.europa.eu/juris>

<https://uniglobalunion.org/report/legislating-the-right-to-disconnect/>

<https://onlabor.org/the-right-to-disconnect-emerging-issues-and-ways-to-overcome-them/>

<http://data.europa.eu>

<https://www.lexpera.com.tr>

<https://karararama.yargitay.gov.tr>