

Derleme / Review

DOI: 10.30520/tjsosci.1736161

Uzaktan Çalışmada Çalışma Süresinin Ölçümünün İş Kazası Değerlendirmesine Etkisi

Eray Karagöz¹¹ Dr. Bağımsız Araştırmacı, İzmir, Türkiye, eraykaragozz@gmail.com

Özet: COVID-19 pandemisiyle birlikte çalışma hayatında hızla yaygınlaşan uzaktan çalışma modeli, çalışma süresinin tespiti, iş kazası tanımı ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları açısından yeni hukuki tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bu çalışma, uzaktan çalışmada “çalışma süresi” kavramının nasıl ölçüleceğini ve bu ölçümün iş kazası değerlendirmelerine olan etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle ev ortamında meydana gelen kazaların, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında iş kazası sayılabilmesi için gereken illiyet bağı, uzaktan çalışmada belirsizlikler doğurmaktadır. Bu kapsamda çalışmada normatif analiz yöntemi kullanılmış; Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararları ışığında dijital delillerin (VPN kayıtları, log verileri, e-posta zamanları) delil niteliği tartışılmıştır. Ayrıca Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ve 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri değerlendirilmiştir. Çalışmanın temel bulgusu, uzaktan çalışmada çalışma süresinin ispatının zorlaştığı ve bu durumun hem fazla mesai tespiti hem de iş kazası değerlendirmesi açısından sosyal güvenlik sisteminde norm boşluklarına yol açtığıdır. Bu nedenle uzaktan çalışmaya özgü hukuki tanımların ve dijital denetim mekanizmalarının daha açık düzenlenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Çalışma Süresi, İş Kazası, İş Kazası Tespiti

ORCID¹: 0000-0002-0315-2021

The Impact of Measuring Working Time on the Evaluation of Occupational Accidents in Remote Work

Eray Karagöz¹,¹ Dr. Independent Researcher, İzmir, Türkiye, eraykaragozz@gmail.com

Abstract: With the widespread adoption of remote working during the COVID-19 pandemic, new legal debates have emerged in relation to the measurement of working hours, the definition of occupational accidents, and occupational health and safety practices. This study aims to examine how the concept of "working time" is measured in remote work arrangements and how such measurement affects the evaluation of occupational accidents. Particularly in home-based work settings, the causal link required for recognizing an incident as an occupational accident under Law No. 5510 on Social Insurance and General Health Insurance becomes increasingly ambiguous. In this context, the study employs a normative analysis method and discusses the evidentiary value of digital records (VPN logs, login data, email timestamps) in light of decisions by the Court of Cassation and Regional Courts of Appeal. Moreover, the employer's occupational health and safety obligations are assessed within the framework of the Remote Working Regulation and the Labor Law No. 4857. The main finding of the study is that proving working hours in remote work arrangements has become more difficult, leading to legal uncertainty in the identification of overtime work and occupational accidents. Therefore, the study emphasizes the need for clearer legal definitions and digital monitoring mechanisms specifically designed for remote working models.

Keywords: Remote Work, Working Time, Occupational Accident, Determination of Occupational Accident.

ORCID¹: 0000-0002-0315-2021

GİRİŞ

Özellikle pandemi sonrasında giderek artan ve kalıcı bir iş yapış şekli/çalışma modeline dönüşen uzaktan çalışma, beraberinde birçok avantajı ve riski getirmektedir. Uzaktan çalışma, teknolojik ilerlemelerin toplumsal ve çalışma yaşamını dönüştürmesi, dijital uygulamaların iş süreçlerine entegrasyonu ve sanal iletişimin giderek daha görünür hale gelmesi gibi dinamiklerle ivme kazanmıştır (Tortumlu ve Uzunbacak, 2024:330).

Mekânsal bağımsızlaşma bir fırsat gibi görünse de başlangıçta COVID-19 pandemisinin dayattığı bir zorunluluk olarak çok daha bilinir ve uygulanır hale gelen uzaktan çalışma modeli, zamanla çalışanların kendi çalışma saatlerini ev ortamında esnek biçimde planlayabilmelerine olanak tanınması nedeniyle dezavantajları bir kenara bırakılarak hızlı biçimde benimsenmiştir. Özellikle çocuk ya da yaşlı bakım sorumluluğu gibi ev işlerinde daha fazla sorumluluğu bulunan çalışanlar açısından bu model, iş-yaşam dengesini kurma noktasında önemli bir avantaj olarak görülmeye başlanmıştır. Uzaktan çalışmanın kabul görmesinde ve yaygınlık kazanmasında, internet altyapısının güçlenmesi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle çalışanlara her an ve her yerden erişilebilir olmasının da büyük payı bulunmaktadır. Bu sayede çalışanlar yalnızca evde değil, işyeri dışındaki farklı mekânlardan da görevlerini sürdürebilme imkânına kavuşmuştur. Öte yandan, dijital denetim araçları sayesinde işverenin çalışanı uzaktan izleyebilmesi mümkün hâle gelirken, çalışanlar da yürüttükleri işlerin sonuçlarına yönelik daha fazla sorumluluk üstlenmek durumunda kalmıştır (Karaçınar ve Filizöz, 2023: 1074).

Uzaktan çalışma uygulamasının, işveren perspektifi ile de değerlendirilmesi elzemdir. Çünkü bu çalışma biçiminin sürdürülebilir olması, her iki tarafın da kabulüne bağlıdır. Bu sebeple çalışanların daha yüksek verimle çalışabilmesi, işyeri giderlerinin (ısıtma, kira, aydınlatma gibi) azaltılabilmesi, işe geç kalma veya hastalık nedeniyle devamsızlık gibi sorunların minimize edilmesi gibi çok sayıda avantaj ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışanların kendi yaşam alanlarında daha konforlu koşullarda görevlerini yerine getirmeleri, iş kazası riskinin de önemli ölçüde azalmasına katkı sağlamaktadır (Kuloğlu ve Eğinli, 2024:194).

Uzaktan çalışma modeli, çalışanlara zaman yönetimi ve karar alma süreçlerinde daha fazla esneklik ve özerklik kazandırmıştır. Bu durum, iş tatmininin yükselmesine katkı sağlarken, aynı zamanda devamsızlık oranlarının ve turnover dediğimiz, çalışanın sirkülasyonunun azalmasına yol açmaktadır. Artan iş tatmini, örgütsel performansın yükselmesine ve çalışanların kuruma olan bağlılıklarının güçlenmesine de olumlu şekilde yansımaktadır (Nişancı ve Usta, 2021:103). Uzaktan çalışmanın verimliliği, sadece teknolojik yeterlilikle değil, aynı zamanda işverenin sağladığı destek düzeyi ile de yakından ilişkilidir. Çalışanlara ofis ekipmanı temini, yazılım kurulumu veya internet desteği gibi uygulamalar, işverenin bu modele yönelik olumlu tutumunu yansıtarak çalışma performansını artırmaktadır (Pokojski, vd, 2022:9).

Bununla birlikte, uzaktan çalışmanın, iş sağlığı ve güvenliği yönünden birtakım zafiyetler ortaya çıkardığı da açıktır. Mevzuatımızda, iş kazası tanımlanırken “İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle” (5510, m.13) ve “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen” (6331, m.3) ifadelerine yer verilmiştir. Uzaktan çalışmanın, iş sağlığı ve güvenliği yönünden, iş kazası tanımını içeren bir olayın varlığının tespiti oldukça güçleşmektedir. “İşveren tarafından yürütülmekte olan iş” ifadesiyle, sigortalının hem işyerinde hem de işyeri dışındaki görevleri sırasında maruz kalabileceği risklere karşı sosyal güvenlik koruması sağlanmaktadır. Bu kapsamda, sigortalının kazaya uğradığı an, işverenin talimatı doğrultusunda veya işin mahiyeti gereği yürütülen faaliyetin parçasıysa, meydana gelen olay iş kazası olarak değerlendirilir. Örneğin, torna atölyesinde çalışan bir işçinin torna makinesine

elini kaptırması, tarlada ilaçlama yapan çalışanın zehirlenmesi, traktör devrilmesi sonucu tarım işçisinin yaralanması ya da işverene ait traktörle tarlaya giderken yolda yaşanan bir trafik kazası gibi durumlar; işin yürütümü esnasında meydana gelmiş olmaları nedeniyle iş kazası sayılır. Benzer şekilde, beyaz eşya teknik servisinde çalışan bir işçinin tamir için gittiği binada düşerek yaralanması da görev mahallinde ve işin ifası sırasında gerçekleştiği için iş kazası kapsamında değerlendirilmelidir (SGK, Genelge, 2016). Buna göre, bir olayın işyeri sınırları dışında meydana gelmiş olması, tek başına iş kazası sayılmasını engellememektedir. Ancak bu tür durumlarda kazanın, sigortalının bağlı bulunduğu işverenin yürütmekte olduğu işle doğrudan bağlantılı olması ya da kendi nam ve hesabına çalışan bir sigortalı bakımından, yürütülen faaliyetle nedensellik bağı taşınması gerekmektedir (Yılmaz, 2017:112). Dolayısıyla, yürütülmekte olan işin varlığının, uzaktan çalışma içerisinde, çalışma süresinden sayılacak haller kapsamında tartışılması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde açıkça tanımlanmıştır. Buna göre uzaktan çalışma; işçinin, işverenin kurduğu iş organizasyonu çerçevesinde iş görme yükümlülüğünü evde ya da işyeri dışındaki başka bir mekânda ve çoğunlukla teknolojik iletişim araçları aracılığıyla yerine getirdiği, yazılı şekilde kurulan bir iş ilişkisidir. Bu tanım, klasik işyeri sınırlarının ötesine geçen yeni nesil istihdam biçimlerinin yasal zeminini oluşturmakta ve işin mekânsal esnekliğine hukuki dayanak sağlamaktadır (Aydın, 2020:190). Uzaktan çalışmanın uygulanmasında, işin süresi ve günlük zaman aralığı, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinde açıkça belirlenmelidir. Yönetmelik, tarafların, mevzuatta öngörülen sınırlamalara uymak kaydıyla çalışma saatlerini karşılıklı mutabakatla değiştirebileceğini düzenlemektedir. Bu bağlamda fazla çalışma ise ancak işverenin yazılı talebi ve işçinin onayı ile mümkün olabilmekte, ilgili mevzuat hükümlerine uygunluk şartı aranmaktadır (Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, m.9). Öte yandan, uzaktan çalışmanın yapısı gereği işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ortadan kalkmamaktadır. İşveren, çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak gerekli bilgilendirmeleri yapmak, eğitim sağlamak, sağlık gözetimini yürütmek ve sunduğu ekipmana ilişkin güvenlik tedbirlerini almakla yükümlüdür (Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, m.12). Bu hükümler, uzaktan çalışma rejiminde hem çalışma süresinin hem de iş sağlığı ve güvenliğinin düzenli biçimde yönetilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Uzaktan çalışma modelinde, çalışanın maruz kaldığı bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilmesi ile bu kazayla yürütülen iş arasındaki uygun nedensellik bağının ortaya konulması, klasik işyeri ortamında çalışan bir işçinin yaşadığı kazayla kıyaslandığında çok daha karmaşık ve ispat açısından zorluk barındıran bir durumdur. Bu güçlük, hem olayın meydana geldiği yerin işyeri dışında olması hem de kazanın işin ifasıyla ilişkili olup olmadığını objektif delillerle belirlemenin sınırlı imkânlarla dayanması gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır (Yaygın vd., 2021:1715).

Bu sebeple, bu çalışma, uzaktan çalışma içerisinde “çalışma süresinin tespiti”, iş sağlığı ve güvenliği yönünden iş kazası tanımına dahil olup olmadığının ortaya koyulması gerektiğini açıklamaktadır. Bu açıklamayı da uzaktan çalışma modelinde çalışma süresi ölçümü sorununun Türkiye ve dünyadan uygulamalar ışığında incelenmesi yoluyla yapmayı amaçlamaktadır.

Dolayısıyla çalışmanın amacı, uzaktan çalışma bağlamında çalışma süresinin ölçümüne ilişkin mevcut mevzuat ve yargı içtihatlarını inceleyerek, sosyal politika yönüyle olası mağduriyetlerin önlenmesi için, iş kazası tespiti bakımından doğan hukuki belirsizlikleri ortaya koymak ve çözüm önerileri geliştirmektir. Bu sebeple kapsamlı bir literatür araştırması yapılmış, konuya ilişkin içtihat ve Sosyal Güvenlik Kurumunun ikincil düzenlemeleri dikkate alınmış ve derlenmiştir.

2. ÇALIŞMA SÜRESİNİN TESPİTİ

Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre, “İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır.” İşveren bu yükümlülüğü yerine getirmek için, PDKS, haftalık imzalı puantaj vb. yöntemlerle çalışma süreleri belirlemekte; hatta teknolojik ilerlemeler sonrasında GPS, biyometrik veri gibi bu amaca hizmet veren çoğu ölçüm, KVKK yönüyle de ele alınmakta ve tartışılmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, bu yükümlülüğün, uzaktan çalışma sisteminde nasıl sağlanabileceği ve sağlıklı bir ölçüm yapıp yapılamayacağı belirsizliğini sürdürmektedir. Örneğin, çalışanın VPN ile sisteme bağlanması, gece e-posta atması, hafta tatili gününde bilgisayarını & sistemini açık tutması durumlarında, çalışma sürelerinin tespitinin nasıl yapılacağı büyük bir tartışma alanı oluşturmaktadır. İşverenlere ve çalışanlara esneklik ve verimlilik sunan uzaktan çalışma modeli uyumsuzluklar söz konusu olduğunda çalışma süresinin ölçümü ve denetimi konusunda ise yeni zorluklar yaratmaktadır.

Özellikle Türkiye’de açıkça düzenlenmiş bir normun olmaması, uzaktan çalışmada karşılaşılan uyumsuzluklar açısından belirsizlikler doğurmaktadır.

2.1. Türkiye’de Çalışma Süresinin Ölçümü

Türkiye’de uzaktan çalışma, 2021 yılında İş Kanunu’nun 14. Maddesinin düzenlenmesi ile mevzuata dahil edilmiştir. Bu düzenlemeye göre, işverenler ve çalışanlar, uzaktan çalışma konusunda yazılı bir sözleşme imzalayabilirler. Sözleşmede, çalışmanın hangi saatlerde yapılacağı, işverenin iletişim kurma ve denetim yapma yöntemleri, üretim maliyetlerinin işçi ve işveren arasında nasıl paylaşılacağı gibi hususlar yer almalıdır. Her ne kadar hangi saatlerde çalışma yapılacağı sözleşmenin asli unsurlarından biri olsa da bu süreler içerisinde fiilen çalışmanın gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespiti de güçleşmektedir.

Türk yargı kararları, dijital izleme araçlarının (log kayıtları, VPN süreleri, e-posta zaman damgaları), tanık beyanlarının delil değeri ve işçinin işgünü üzerindeki özerkliğine ilişkin önemli içtihatlar geliştirmiştir. Bir Yargıtay kararında bilgisayar log kayıtlarının (açılış-kapanış saatleri) uzaktan çalışmada fiilî çalışma süresinin tespitinde dikkate alınabileceğini kabul etmiştir. Kararda, bilirkişinin yerinde inceleme yetkisiyle kayıtları analiz etmesi ve sadece tanık beyanına dayalı değerlendirme yapılmaması gerektiği vurgulanmıştır (Yargıtay, 9HD, 2021). Bu karar, teknik verilerin delil sistemine entegrasyonunu teşvik eden önemli bir içtihattır. Aynı ilkelerin benimsendiği Bölge Adliye Mahkemesi Kararında ise, VPN’e bağlı olunan sürenin tek başına çalışma süresi olarak değerlendirilmemesi gerektiğini, VPN üzerinden yapılan işlemlerin süresinin dikkate alınmasının esas olduğunu belirtmiştir. Kararda, VPN’in açık olmasının aktif çalışmayı garanti etmediği, bu nedenle işlem temelli analiz gerektiği ifade edilmiştir (İstanbul BAM, 47HD, 2023). Benzer şekilde, Sakarya BAM 12. HD, uzaktan çalışmada gönderilen e-postaların saatlerinin çalışma süresinin ispatında dikkate alınabileceğini; ancak e-postalar arasında kalan sürenin –aksine bir delil olmadıkça– çalışma süresi olarak kabul edilemeyeceğini belirtmiştir. Bu bağlamda, e-posta saatleriyle tanık beyanlarının örtüşmesi halinde bu verilerin delil değeri kazanacağı ifade edilmiştir (Sakarya BAM 12HD, 2023). Öte yandan, uzaktan çalışmada tanık beyanının tek başına yeterli olmadığına ilişkin önemli bir içtihat da Sakarya BAM 9. HD tarafından ortaya konmuştur. Kararda, tanıkların yalnızca kendi çalışmalarına dayanarak başka bir işçinin evde ne kadar çalıştığını bilemeyeceği, bu nedenle görgüye dayanmayan tanıklıkların fazla mesai alacağının ispatında belirleyici olamayacağı vurgulanmıştır (Sakarya, BAM 9HD, 2024). Bu karar, dijital delillerin yokluğunda tanıklığa dayalı ispat sisteminin sınırlarını açıkça ortaya koymaktadır. Yargıtay’ın home office rejiminde verdiği daha erken tarihli iki kararda ise, işçinin çalışma saatlerini kendi belirlemesi durumunda fazla mesai iddiasının reddedilmesi

gerektiği yönünde karar verilmiştir. Satış temsilcisi olarak çalışan işçinin kendi zaman yönetimi nedeniyle fazla çalıştığına dair iddiası reddedilmiş; işçinin esnekliği fazla mesainin ön koşulu olan “işverenin talimatı” unsurunu geçersiz kılmıştır (Yargıtay, 2011). Benzer biçimde, ilaç mümessili olarak evden çalışan bir işçinin çalışma saatlerini kendi belirlediği ve prim aldığı tespit edilerek fazla mesai talebi hukuka aykırı bulunmuştur (Yargıtay, 2012).

Tüm bu kararlar birlikte değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmada çalışma sürelerinin ispatı için dijital kayıtların (log, VPN, e-posta) giderek daha fazla önem kazandığı; tanık beyanlarının ise sınırlı ve destekleyici delil niteliğinde değerlendirildiği görülmektedir. Bu nedenle iş hukuku uygulamasında, uzaktan çalışmaya özgü delil değerlendirme mekanizmalarının geliştirilmesi ve bu alandaki boşlukların mevzuatla desteklenmesi artık zorunlu hâle gelmiştir.

2.2. Uluslararası Uygulamalar

Uzaktan çalışmanın, işçinin geleneksel işyeri dışındaki bir mekânda teknolojik araçlar yardımıyla çalışmasını içeren esnek bir istihdam biçimi olarak tanımlandığından, sadece Türkiye değil, uluslararası uygulamaların da odak noktalarından birini oluşturmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bu çalışma şeklini 1990 yılında “işyeri merkezinden uzak bir mekânda, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni iletişim teknolojilerinin imkân verdiği bir iş organizasyonu” olarak tanımlamıştır (ILO, 1990, s.12). Uzaktan çalışmanın bu doğası, işverenin denetim yükümlülüğü ile işçinin özerkliği arasındaki sınırları yeniden tanımlamaktadır. Özellikle çalışma süresinin objektif, güvenilir ve hukuka uygun biçimde ölçülmesi konusu, farklı ülke uygulamalarında hem mevzuat hem de içtihat düzeyinde özgün çözümler üretmeyi gerektirmiştir.

Avrupa Birliği düzeyinde, Avrupa Sosyal Haklar Şartı'nın 24. maddesi tüm çalışanlar için günlük ve haftalık çalışma süresi sınırlarının belirlenmesini ve dinlenme sürelerinin tanınmasını zorunlu kılarken, bu hakların uzaktan çalışanlar için de geçerli olduğunu açıkça ifade etmektedir (Avrupa Sosyal Haklar Şartı, 1961, m.24). Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması ise tele çalışanların çalışma ve dinlenme sürelerini diğer çalışanlarla aynı esaslara göre belirleyebileceğini ve bu süreleri serbestçe organize edebileceklerini öngörmektedir (Avrupa Çerçeve Anlaşması, 2002, m.9). Ancak bu serbesti, toplu iş sözleşmeleri ve işyeri düzenlemeleri ile sınırlı bir özerkliğe işaret etmektedir. Özellikle Avrupa Adalet Divanı, C-55/18 sayılı Deutsche Bank S.A.E. kararında, işverenlerin her bir işçinin günlük çalışma süresini "objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem" ile ölçmesini zorunlu tutarak emsal teşkil eden bir içtihat oluşturmuştur. Kararda, işverenin bu yükümlülüğü yerine getirmemesi, fazla mesai haklarının ihlali olarak değerlendirilmektedir (Avrupa Adalet Divanı, 2019). Bu doğrultuda Almanya'da hazırlanmış olan kanun taslağı, işverenin günlük çalışma başlangıç ve bitiş saatlerini elektronik ortamda kayıt altına alma yükümlülüğünü öngörmüş, kayıt sisteminin uygulanmaması durumunda işverenin sorumluluğunun devam edeceğini açıkça belirtmiştir (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023). Fransız temyiz mahkemesi de işverenin işçiyi fiziksel olarak denetleyemediği durumlarda dahi işçinin çalışma süresini kontrol edecek araçları sağlamak zorunda olduğunu ifade etmiştir. Mahkemeye göre, uzaktan çalışmada denetimin yokluğu, işverenin azami süre yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (Cour de cassation, 2022). Bu yaklaşım, çalışma süresinin işveren sorumluluğunda olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Uluslararası uygulamalara bakıldığında, uzaktan çalışmada çalışma süresinin ölçülmesi hususunda üç temel yaklaşım öne çıkmaktadır: (i) işverenin teknik denetim araçlarını kullanarak kayıt tutma yükümlülüğü, (ii) işçi-işveren arasında mutabakata dayalı süre belirleme sistemleri ve (iii) toplu iş sözleşmeleri veya kamu düzeni normları ile belirlenmiş sınırlar. ILO'nun COVID-19 sürecinde işverenler için yayımladığı rehberde, çalışma süresinin e-posta kullanımı ve

çevrim içi faaliyetler temelinde izlenmesi gerektiği belirtilerek dijital verilerin delil niteliği vurgulanmıştır (ILO, 2020, s.9). Buna karşın, ILO'nun 177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi'ne bu konuda doğrudan bir hüküm eklememesi, işveren yükümlülüğünün ulusal hukuk düzeyinde tanımlanmasını zorunlu kılmaktadır.

Türkiye bakımından, Avrupa Birliği ve ILO uygulamaları ışığında mevzuatta açık, dijital temelli bir çalışma süresi takip sisteminin bulunmaması ciddi bir boşluğa işaret etmektedir. Çalışma süresinin belirlenmesi, hâlen büyük ölçüde içtihatlar, tanık beyanları ve sınırlı teknik deliller ile çözümlenmeye çalışılmaktadır. Oysa, uluslararası örneklerde olduğu gibi, objektif ve denetlenebilir kayıt sistemlerinin teşvik edilmesi hem işçi haklarının korunması hem de işveren yükümlülüklerinin açık sınırlar içinde tanımlanması bakımından zorunludur.

Türk yargısında, dijital verilerin iş kazası ispatında kullanılabilirliğine ilişkin eğilim artmaktadır; ancak bu verilerin delil değeri hâlâ içtihatlarla şekillenmekte ve normatif çerçevede açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNÜNDEN RİSKLER

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın verilerine göre, çalışanların yüzde 44'ü COVID-19 pandemisi sonrasında iş kaynaklı stres düzeylerinin arttığını belirtmektedir. Nitekim pandemi süreci, küresel ölçekte pek çok işletmenin uzaktan çalışmaya geçmesine neden olmuş; ancak bu çalışma düzenindeki dönüşüm, çalışan sağlığı ve verimliliği açısından birtakım riskleri de beraberinde getirmiştir (Petitta ve Ghezzi, 2025:1).

Evden tele çalışmanın gri alanda kalan ve uygulamada en tartışmalı boyutlarından biri, iş sağlığı ve güvenliği açısından doğurduğu risklerdir. Her ne kadar bazı kaynaklarda bu çalışma biçiminin iş kazası riskini azalttığı ileri sürülse de literatürde hâkim görüş, bu modelin özellikle beyaz yakalı çalışanlar için yeni ve önemli tehditler barındırdığı yönündedir.

Öncelikle, işyerleri çalışma koşulları dikkate alınarak özel olarak tasarlanmış ve risk analizlerine göre düzenlenmiş mekânlardır. Oysa ev ortamı, bireyin kişisel yaşamı ile çalışma yaşamı arasında fiziksel bir sınır oluşturmaz, ergonomik açıdan kontrolsüz ve çoğu zaman geçici nitelikte bir çalışma alanına dönüşmektedir. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği açısından hem önleyici tedbirlerin alınmasını zorlaştırmakta hem de risklerin öngörülemezliğini artırmaktadır. Ayrıca, evden tele çalışma uygulamaları çoğunlukla beyaz yakalı çalışanlar arasında yaygındır. Bu çalışanlar için kimyasallara maruz kalma, makine kullanımı nedeniyle yaralanma ya da yüksekten düşme gibi klasik fiziksel risklerden çok, ergonomik bozukluklar ve psikososyal yükler daha ön plandadır. Nitekim bu iki risk grubu, çalışma ortamı fark etmeksizin hem evde hem de işyerinde maruz kalınabilecek ortak tehditlerdir. Evden çalışma modelinin işe gidip gelme kaynaklı riskleri azaltıyor olması, onu genel anlamda daha güvenli kılmak için yeterli değildir. Sonuç olarak, özellikle ergonomik düzen eksikliği ve sosyal izolasyonun tetiklediği psikolojik sorunlar nedeniyle, evden çalışan beyaz yakalılar için iş sağlığı ve güvenliği risklerinin arttığı söylenebilir (Kabakçı ve Güler, 2024:171). Dolayısıyla yeni bir iş sağlığı ve güvenliği riski olarak, evden ya da uzaktan çalışma mekânlarının, fiziki risk analizinin yapılmasının mümkün olmamasını belirtebiliriz. Tabi bu yeni risk, diğer taraftan bir fırsat da getirebilir. Çünkü bu durum, işgücü ve istihdama katılabilmeleri açısından kapsayıcılığı artırıcı etkiye sahiptir. Çünkü fiziki engelleri sebebiyle, çalışma kısıtlılığı olan bireylerin yüz yüze çalışmaya kıyasla görevlerini daha etkili şekilde yerine getirebilmeleri söz konusudur (Goda vd., 2023:839).

İş sağlığı ve güvenliği yönünden, psikolojik faktörler de son derece önemlidir. Uzaktan çalışmanın getirebileceği başka bir risk ise, “sosyalleşmemedir”. Her ne kadar birçok çalışan genel olarak evden çalışmaktan memnuniyet duyduğunu ifade etmiş olsa da sosyal izolasyon ve yalnızlık pek çok çalışmada uzaktan çalışmanın temel

dezavantajları arasında gösterilmiştir. Yapılan araştırmalar, uzaktan çalışmada, yalnızlık hissinin çalışanların stres düzeyini artırdığı ve psikolojik iyi oluş hallerini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, çalışanların hem yöneticileri hem de ekip arkadaşlarıyla daha fazla etkileşim içinde olmalarını sağlayacak yöntemler geliştirilmesi, izolasyonun olumsuz etkilerini hafifletmede etkili olabilir. Nitekim birçok çalışmada, sosyal desteğin uzaktan çalışma koşullarında çalışanların iyi oluşu için temel bir önkoşul olduğu vurgulanmaktadır (Lywinski, 2024: 17).

Dolayısıyla uzaktan çalışmada temel üç riski, fiziki mekandan bağımsızlık sebebiyle, çalışmanın yapıldığı yerin risk koşullarının bilinmemesi, psikolojik etkileri ve diğer faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür. Bu noktada da, uzaktan çalışanların yaşadığı her kazayı, iş kazası olarak mı değerlendirmeliyiz sorusu karşımıza çıkmaktadır.

Uzaktan çalışma kapsamında, çalışanların maruz kaldığı her türlü kazanın sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazası sayılıp sayılmayacağının belirlenmesi, uygulamada tartışılmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde iş kazasının varlığını değerlendirmede dikkate alınan temel kriterlerden biri, kazanın işyerinde meydana gelip gelmediğidir. Zira kaza işyeri sınırları içerisinde gerçekleşmişse, genellikle ayrıca bir nedensellik bağı kurulmasına gerek duyulmamaktadır. Ancak uzaktan çalışma düzeninde, çalışanın fiilen işyeri dışında görev ifa etmesi söz konusudur. Bu durumda, iş saatleri içerisinde yaşanan her türlü kazanın iş kazası kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusu, özellikle uzaktan çalışanlar açısından hukuki belirsizlik yaratmaktadır (Çelebi Demir, 2023:614) Evden ya da uzaktan çalışan bireylerin maruz kaldığı her kaza, kendiliğinden iş kazası olarak değerlendirilmemelidir. Kazanın iş kazası sayılabilmesi için, işin yürütülmesiyle doğrudan bağlantılı bir faaliyet sırasında ve bu faaliyetten kaynaklanan bir nedenle meydana gelmiş olması gerekmektedir. Bu bağlamda, uzaktan çalışan kişilerin uğrayabileceği kazaların hukuken iş kazası sayılabilmesi, olayın işin ifası ile nedensellik ilişkisi taşıyıp taşımadığına bağlıdır. İşverenin bu süreçteki yükümlülüğü ise, uzaktan çalıştırdığı personele yürütülecek işe dair yeterli bilgi sağlamak, gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini sunmak ve riskleri önleyici tedbirlerin alınmasını temin etmektir (Demir, 2021:2529). Uzaktan çalışma uygulamasında, sigortalının geçirdiği bir kaza ya da hastalığın yaptığı işle doğrudan ilişkilendirilmesi her zaman kolay değildir. Özellikle birden fazla işverenle kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan sigortalılar açısından, meydana gelen kazanın hangi işverene ait faaliyetle bağlantılı olduğu hususu hukuki bir belirsizlik yaratmaktadır. Bu tür durumlarda kazanın oluş zamanı, kullanılan ekipman, işverenin talimatı ve çalışılan platform gibi unsurların ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmekte olup, nedensellik bağının somut delillerle ortaya konulması zorunlu hâle gelmektedir (Şakar ve Şahin, 2021:263).

Dolayısıyla, çalışanların çalışma sürelerinin tespit edilebilmesi, özü itibariyle yürütmekte oldukları iş dolayısıyla mı kazaya uğradıklarını ve bu sürede fiilen çalışmanın olup olmaması yönüyle nedensellik ilişkisinin belirlenmesi açısından son derece kritiktir. Benzeri tartışmalar, uluslararası karşılaştırmalı hukukta da sürmektedir. Örneğin, Almanya'da bir Eyalet Mahkemesi tarafından verilen kararda, evden çalışan bir sigortalının yaşadığı kaza, iş kazası olarak değerlendirilmiştir. Mahkeme, sigortalının sabah saatlerinde kişisel odasından çıkıp kahvesini aldıktan sonra evinin farklı bir katında bulunan çalışma alanına doğru hareket ederken merdivenlerden düşmesini, işe gidiş güzergâhı kapsamında değerlendirmiştir. Kararda, kazanın ev içinde meydana gelmiş olmasının iş kazası sayılmasına engel teşkil etmediği, zira olayın doğrudan işe başlama süreciyle bağlantılı olduğu vurgulanmıştır. Bu yorum, işin yürütülmesinden doğan risklerin yalnızca işyeriyle sınırlı olmadığını, uzaktan çalışmanın yapıldığı mekânda da bu

risklerin sigorta koruması altında değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir (Akt., Doğan, 2024:144).

Bununla birlikte, sosyal güvenlik kapsamında iş kazası sayılmasının önemli bir ölçütü de sigortalılıktır. Ancak uzaktan çalışanların (hizmet akdine tabi olup) sigortalılığı konusunda ülkemizde bir tartışma da bulunmamaktadır. Ülkemizdeki tartışmalar, daha çok platform ekonomisi üzerinden çalışanların sigortalılığı kapsamındadır. Çalışmamız kapsamında bu başlık yer almamaktadır. Ancak, sosyal güvenlik anlamında uzaktan çalışanlardaki önemli bir risk alanı, kayıt dışılıktır. Esnek çalışma biçimleri arasında kayıt dışılığın tespiti bakımından en güç ve bu nedenle sigortasız çalışmanın en yaygın olduğu modelin uzaktan çalışma olduğu ileri sürülebilir. Zira hizmet tespiti, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca genellikle Sosyal Güvenlik Kurumu denetmenlerinin yerinde incelemeleri ya da bilgi ve belgeye dayalı kayıtlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Ancak uzaktan çalışanların ev ortamında görev yapmaları durumunda, Anayasa ile güvence altına alınan konut dokunulmazlığı ilkesi nedeniyle fiili denetimlerin her durumda mümkün olamayacağı bir gerçeklik olarak ortaya çıkmaktadır (Özcan, 2024:147).

Bu risklerin varlığı, uzaktan çalışan bireylerin maruz kaldığı kazaların, sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikososyal yüklerden kaynaklı olması ihtimalini de dikkate almayı gerektirir. Bu durum, iş kazası tanımının yeniden yorumlanmasını zorunlu kılmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Dijital dönüşümün çalışma hayatında hız kazanması ve buna bağlı olarak dönüşen işgücü ve işçi/işveren ilişkilerinin, uzaktan çalışmanın da giderek daha fazla yer tutması, uzaktan çalışanların sosyal haklara erişimi yönünden bir kısıtlılık ortaya çıkarabilmektedir.

Uzaktan çalışmayı, dijitalleşmenin kaçınılmaz bir sonucu olarak gördüğümüzde, bu sürece kurumsal veya altyapı olarak yeterince hazırlıklı olmayan ülkelerde dijitalleşme, sosyoekonomik kırılganlıkları derinleştiren bir unsur hâline geldiğini ve güvencesizlik ile belirsizlik riskini arttırdığını söyleyebiliriz. Hatta bu yönüyle dijitalleşme göstergeleri, küresel ölçekteki yapısal eşitsizlikleri gözler önüne seren bir yansıtıcı niteliği taşımaktadır (Atanır, 2022:79). Uzaktan çalışmanın faydalarından yararlanabilmenin işgücü piyasasında eşit dağılmadığını; bu modelin daha çok yüksek eğitilmiş, dijital okuryazarlığı yüksek ve bilişsel işlerde çalışan bireyler tarafından benimsenebildiğini vurgulamaktadır. Bu durum, sosyal güvenlik ve çalışma yaşamında fırsat eşitliği, erişim adaleti ve sosyal dışlanma riski açısından önemli bir tartışma alanı açmaktadır (Emanuel & Harrington, 2024, s. 14).

Belirtilen riskler içerisinde, özellikle kısa vadeli sigorta kolları içerisinde konumlanan iş kazası yönüyle, gerçekleşebilecek bir kazanın nasıl tanımlanacağı konusunda ciddi bir belirsizlik söz konusudur. Bu çalışmada, dijital dönüşüm ile ortaya çıkan bu kısıtlılığın, iş kazası tanımlamasında yer alan “yürütülmekte olan iş” kavramının tespitinin “çalışma süresi belirlenmesi” üzerinden yapılmaya çalışılmıştır. Buna göre, uzaktan çalışanların geçirdikleri kazaların, iş kazası kapsamında sayılabilmesi için daha açık düzenlemelere ihtiyaç bulunduğunu belirtebiliriz. Bu doğrultuda bazı önerilerimiz şöyle olacaktır:

- 1- Uzaktan çalışma kapsamındaki iş kazası tanımının belirlenerek, özellikle işyeri ve eklentisi kavramının, uzaktan çalışmada nasıl konumlanacağı netleştirilmelidir. Örneğin, iş sözleşmesinde, çalışma alanının belirlenmesi, o alanın “işyeri eklentisi” sayılması yönünde açıklık getirilebilir.
- 2- Diğer bir temel sorun ise, çalışma sürelerinin tespitidir. Uzaktan çalışanların, çalışma sürelerinin tespiti için, dijital ürünler kullanılabilir, kişisel verilerin korunması hususları da dikkate alınacak şekilde, çalışma

sürelerinin tespiti kolaylaştırılabilir.

- 3- Genel olarak iş kazası tanımlanmasında yer alan “bedenen veya ruhen engelli hale getiren olay” kavramının netleştirilmesi gerekmektedir. Özellikle uzaktan çalışanlarda, çalışma alanının belirlenmiş olması ve hatta çalışma sürelerinin ölçülebilir olması durumunda dahi, işverenin gözetim yetkisinin fiziken daha sınırlı olduğu bir alanda maruz kalabileceği riskler için, iş kazasının varlık durumunun tespiti son derece güç olacaktır. Örneğin, çalışma alanı sözleşme ile belirlenmiş ve çalışma süresinde olduğu net olarak tespit edilen bir çalışanın, çalıştığı sırada, farklı değişkenlere maruz kalması (ses, bağırma, kapıya vurma, eve gelen kuryeyi karşılamak üzere alandan çıkıp koridorda başına bir cisim düşmesi gibi) durumunda sınırların tespiti son derece güçleşmektedir.

Sonuç olarak, sosyal politikanın bir ürünü olan sosyal güvenlik mekanizmasının, uzaktan çalışanların olası iş kazalarında doğru çalışabilmesi sağlanmalıdır. Bunun için de iş kazalarının tanımındaki zorluğun ortadan kaldırılması gerektiği açıktır. Çünkü, yürütülmekte olan iş kavramının ve çalışma süresi tespitinin dijital olarak kolay olmasının yanında güvenilirlik ve yukarıda belirttiğimiz farklı kısıtlılıkların olduğu açıktır. Özellikle bu kapsamda uzaktan çalışanların, çalışma sürelerinin tespiti için, yasal zorunluluk ve düzenlemelerin getirilmesi yerinde olacaktır.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI BEYANI

%100 Tek Yazar.

DESTEK VE TEŞEKKÜR BEYANI

Çalışma herhangi bir destek almamıştır. Teşekkür edilecek bir kurum veya kişi bulunmamaktadır.

ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Atatanır, H. (2022). Dijitalleşme: İş Yaşamında ve Sosyal Güvenlikte. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, Dijitalleşme Özel Sayısı*, 77-92. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1121347>.
- Avrupa Adalet Divanı. (2019). *C-55/18 Deutsche Bank S.A.E. kararı*. European Court of Justice.
- Avrupa Birliği. (2002). *Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması*. Brussels.
- Avrupa Konseyi. (1961). *Avrupa Sosyal Haklar Şartı*. Turin.
- Aydın, Ufuk. (2020) Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 6, sy. 2. 181-214.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2023). *Gesetzesentwurf zur Arbeitszeiterfassung*. Berlin.
- Cour de cassation [French Supreme Court]. (2022). *14 December 2022, n°21-18.139*.
- Çelebi Demir, D. (2023). Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 29, Sayı 1, Haziran 2023, ISSN: 2529-0142, ss. 596-625 • DOI:10.33433/maruhad.1278662
- Demir, K. (2021). Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29(3), 2501-2543. <https://doi.org/10.15337/suhfd.971868>
- Doğan, S. (2024). Sosyal Güvenlik Hukukunda Sigortalının İşe Gidiş Geliş Sırasında Geçirdiği Kazalar. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1), 123-152.
- Dulay Yangın, D., Baycık, G., Yay, O., Doğan, S. (2021). COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma Ve Toplum*, 3(70), 1683-1728. <https://doi.org/10.54752/ct.1155067>
- Emanuel, N., & Harrington, E. (2024). Working remotely: Selection, treatment, and the market for remote work. *American Economic Journal: Applied Economics* 2024, 16(4): 528–559.
- Goda, G.S., Jackson, E., Nicholas, L.H. et al. The impact of Covid-19 on older workers' employment and Social Security spillovers. *J Popul Econ* 36, 813–846 (2023). <https://doi.org/10.1007/s00148-022-00915-z>
- ILO. (1990). *Conditions of Work Digest: Telework*. Geneva.
- ILO. (2020). *An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19*. Geneva.
- Kabakçı, A., & Güler, M. (2024). Uzaktan Çalışmadan Evden Tele Çalışmaya: Beyaz Yakalı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(86), 164-174. <https://doi.org/10.26650/jspc.2024.86.1394758>
- Karaçınar, A., & Filizöz, B. (2024). Uzaktan Çalışma Modelinin (Hibrit Model) Çalışan Performansı Üzerine Etkisi. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(4), 1073-1089. <https://doi.org/10.33712/mana.1394601>
- Kuloğlu, E., & Temel Eğinli, A. (2024). Uzaktan Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkileri. *Sosyolojik Düşün*, 9(2), 189-224. <https://doi.org/10.37991/sosdus.1486187>
- Lynnette-Natalia Lyzwinski, Organizational and occupational health issues with working remotely during the pandemic: a scoping review of remote work and health, *Journal of Occupational Health*, Volume 66, Issue 1, January-December 2024, uiae005, <https://doi.org/10.1093/joccuh/uiae005>
- Nişancı, Z. N., & Usta, A. (2021). Covid-19 Dönemi Uzaktan Çalışmanın İş ve Özel Yaşama Yansımaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 94-109. <https://doi.org/10.18221/bujss.1003068>
- Özcan, H. A. (2024). Esnek Çalışma Modeli Olan Uzaktan Çalışmada Sosyal Güvenlik Hakkı. *Van İnsani ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (7), 130-153. <https://doi.org/10.62068/visbid.1461022>
- Petitta, L., & Ghezzi, V. (2025). Remote Work and Psychological Distance: Organizational Belongingness as a Resource Against Work Stressors and Employee Performance Impairment and Distress. *Sustainability*, 17(4), 1342. <https://doi.org/10.3390/su17041342>
- Pokojski, Z., Kister, A., & Lipowski, M. (2022). Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective—What's Next? *Sustainability*, 14(7), 4220. <https://doi.org/10.3390/su14074220>
- Şakar, M., & Erkan Şahin, D. (2021). Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 11 Sayı 2(Sayı 2), 249-267. <https://doi.org/10.32331/sgd.1048957>
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2021). *Uzaktan Çalışma Yönetmeliği*. Resmî Gazete (Sayı: 31419,

Tarih: 10.03.2021).

- T.C. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 47. Hukuk Dairesi. (2023). E. 2021/442, K. 2023/2358, T. 07.12.2023. Lexpera.
- T.C. Kanun, (2006). *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*. Resmî Gazete, Sayı: 26200.
- T.C. Kanun, (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*. Resmî Gazete, Sayı: 28339.
- T.C. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 12. Hukuk Dairesi. (2023). E. 2021/2282, K. 2023/1129, T. 13.09.2023. Lexpera.
- T.C. Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi. (2024). E. 2023/2760, K. 2024/407, T. 27.02.2024. Lexpera.
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu. (2016). 2016/21 Sayılı Genelge.
- T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2011). 2009/33364 E., 2011/46748 K., T. 01.12.2011. Kazancı İçtihat Bankası.
- T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2012). 2010/12055 E., 2012/18365 K., T. 24.05.2012. Kazancı İçtihat Bankası.
- T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2021). 2021/6185 E., 2021/10507 K. sayılı karar. Lexpera.
- Tortumlu, M., & Uzunbacak, H. H. (2024). Uzaktan Çalışmaya Genel Bir Bakış: Avantajlar, Dezavantajlar ve Temel Unsurlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(41), 328-341. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1258360>
- Yılmaz, A. (2017). Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk İstemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırması. *Sosyal Güvençe*, (11), 107-127. <https://doi.org/10.21441/sguz.2017.52>