

Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı

Employee's Right to Rest in Telework

Betül ERKANLI BAŞBÜYÜK* 

ÖZ

Çalışma hayatında dijitalleşme, çalışanların çalışma sürelerini düzenleyebilmeleri ve iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlayabilmeleri açısından olumlu etkide bulunmakla birlikte, çeşitli potansiyel riskleri de içermektedir. Pek çok alanda işin zaman ve mekandan bağımsız olarak teknolojik iletişim araçları ile ifa edilebilmesinden doğan önemli sorunlardan biri, iş sınırlarının çizilmesinde ortaya çıkan güçlülük. Uzaktan çalışma modeli, çalışma sürelerini esnek olarak belirleme imkanı tanırken, çalışma ve dinlenme sürelerinin iç içe geçmesine ve işçinin dinlenme hakkından yararlanamamasına sebep olabilmektedir. Uzaktan çalışan işçinin kaynağını Anayasadan alan dinlenme hakkının güvence altına alınması, beden ve ruh sağlığı ile özel yaşamının korunması açısından önem taşımaktadır. Çalışmamızda genel olarak tele çalışmada işçinin dinlenme hakkı, konu ile ilgili uluslararası alanda ve Alman hukukunda mevcut bulunan düzenleme ve görüşlere de yer verilerek incelenmeye ve dinlenme hakkına ilişkin sorunlar tespit edilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Tele Çalışma, Dinlenme Hakkı, Ulaşılama Hakkı.

ABSTRACT

Digitalization in working life positively affects employees' ability to arrange working hours and maintain a balance between work and private life. However, it also contains various potential risks. Drawing the boundaries between work and private life is an important problem that arises due to technological communication tools, regardless of time and place. Remote work allows for the regulation of work hours, but on the other hand, it can cause the intertwining of work and rest periods. Securing the remote worker's constitutional right to rest is important for protecting their physical and mental health and private life. In our study, our main purpose is to explore teleworkers' right to rest and the problems that arise regarding teleworking. We also aim to examine the regulations and legal opinions within German law and international law related to the right to rest for remote workers.

Keywords: Remote Work, Teleworking, Right to Rest, Right to Disconnect

* Arş. Gör. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, 0000-0002-0806-2105

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Betül Erkanlı Başbüyük

E-posta/E-mail: betul.erkanlı@deu.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 15.04.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 03.06.2023

GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ile bilgisayar ve internet ağlarının artan bir hızla iş hayatında kullanımının yaygınlaşması, pek çok iş alanında belirli bir zaman ve yerde işverenin organizasyonu altında iş görme ediminin yerine getirilmesi esasına dayanan klasik işyeri sınırlarının kalkmasına yol açmıştır¹. Günümüzde özellikle sınırsız ağ ve veri tabanı erişimi sayesinde her zaman her yerden ifa edilebilecek işler bakımından sıklıkla tercih edilen uzaktan çalışma, Covid-19 pandemisiyle birlikte çalışma hayatında yaygın şekilde uygulanan bir çalışma modeli haline gelmiş, pandeminin yoğun olduğu dönemlerde çalışanların sağlığının korunması bakımından önemli tedbirlerden biri olarak ortaya çıkmıştır.

Uzaktan çalışma modeli çeşitli avantajları nedeniyle işçi ve işverenler tarafından tercih edilmektedir. İşçiye esnek çalışma saatleri sunması ve işçinin iş ile özel yaşamı arasındaki dengeyi kendi ihtiyaçları doğrultusunda kurabilmesi, işe gidiş-geliş süresinden tasarruf sağlaması, trafik yoğunluğu ve hava kirliliği üzerindeki olumlu etkisi, işçilerin verimliliğini artırması, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı açısından olumlu etkilerde bulunması uzaktan çalışma modelinin faydaları arasında gösterilmektedir. Buna karşılık, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlıkları üzerinde olumsuz etki doğurabilmesi, özellikle çalışanlarda izole olma hissine, depresyona ya da psikolojik olarak yıpranmaya neden olabilmesi, hareket azlığına bağlı olarak kas iskelet rahatsızlıklarının ya da sağlıksız kilo alımının veya ekran süresinin fazla olması sebebiyle göz hastalıklarının ortaya çıkabilmesi, işçinin özel yaşamına müdahalelerin ortaya çıkması, işçinin dinlenme sürelerine uyulmaması gibi olumsuz sonuçlara da yol açabileceği belirtilmektedir².

İşverenler açısından ise, işletmenin kira, ısıtma, eşya, otopark gibi genel giderlerinin azalması, yere bağlı kalmaksızın ülkenin, hatta dünyanın her yerinden işçi istihdam etme olanağı, işçilerin daha verimli çalışmaları, işe geç gelme ve devamsızlıklarının azalması ve nitelikli iş gücü uzaktan çalışmanın sağladığı yararlar arasında sayılmaktadır. Ancak uzaktan çalışmanın getirdiği teknolojik yapılanmanın gerektirdiği masraflar, veri güvenliğinin getirdiği riskler ve bu amaçla yapılacak harcamalar, işverenin işçiler üzerinde doğrudan bir denetim ve gözetim imkanının bulunmamasının

1 Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal Yayınevi 2011) 30.

2 Uluslararası Çalışma Örgütü ile Dünya Sağlık Örgütü tarafından ortak bir çalışma ile 2021 yılında çıkarılan raporda uzaktan çalışmanın olumlu ve olumsuz yanlarına ilişkin olarak bu yönde tespitlere yer verilmiştir. Bkz. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_dialogue/—lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf> Erişim Tarihi: 21.01.2023; Ayrıca benzer yönde tespitler için bkz. COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu, <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf> Erişim Tarihi: 21.01.2023; Benzer şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü ile Eurofound tarafından 2017 yılında yayımlanan raporda ("*Working Anytime, Anywhere, The effects on the world of work*"), işin zaman ve yerden bağımsız olarak ifa edilebilmesinin olumlu yanları çalışma süresinde özerklik, iş ve özel yaşamı daha esnek organize edebilme, seyahat süresini azaltma ve verimliliğin artması olarak belirlenmiş, ancak daha uzun saatlerde çalışma ve buna bağlı olarak sağlığın olumsuz etkilenmesi bu tür çalışmanın dezavantajları olarak sayılmıştır. Eurofound and the International Labour Office 'Working anytime, anywhere: The effects on the world of work' (2017) Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—dcomm/—publ/documents/publication/wcms_544138.pdf> Erişim Tarihi: 24.02.2023; Ayrıca bu hususta bkz. Mustafa Alp, 'Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)' (2011) Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan 795, 800; Kandemir (n 1) 34 vd.; Gaye Baycık, Sevil Doğan, Dilek Dulay Yangın ve Oğuzhan Yay, 'COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler' (2021) (3) Çalışma ve Toplum Dergisi 1683, 1688.

yaratacağı sorunlar, işçinin denetiminin sağlanmasındaki güçlükler ve buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek hukuki ya da cezai sorumluluk halleri uzaktan çalışmanın işverenler açısından olumsuz yanlarındandır³.

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, pek çok sorunun da çözümlenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Çalışmamızın esas konusunu oluşturan, uzaktan çalışmanın bir türü olarak tele çalışma modelinde işçilerin dinlenme hakkının ihlal edilmesi riski, bunlardan biridir. Tele çalışmada işçi, işverenin doğrudan fiziki olarak gözetimi altında bulunan bir işyerinde çalışmadığından, çalışma sürelerini iş görme edimini ifa ederek, dinlenme sürelerini ise iş görmeden geçirdiğinin tespiti daha güçtür. Ayrıca teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla iş görme edimini ifa eden işçiden her zaman ulaşılabilir olmasının beklenmesi, dinlenme süreleri dikkate alınmaksızın işi ifa etmesinin işveren ya da çalışma arkadaşları tarafından istenmesi, hatta evde tele çalışan işçinin hastalığı halinde iş görme edimini ifa etmeye devam etmesinin beklenmesi gibi riskler ortaya çıkabilmekte, işçinin Anayasadan doğan dinlenme hakkı ihlal edilebilmektedir.

I. UZAKTAN ÇALIŞMA VE TELE ÇALIŞMA KAVRAMLARI

Uzaktan çalışma 2016 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle kanuni düzenlemeye kavuşmuş ve konu Kanununun 14. maddesine 6715 sayılı Kanun ile eklenen 4-7. fıkralar arasında düzenlenmiştir. İlgili düzenlemede uzaktan çalışma, “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır. Aynı tanıma 10.03.2021 tarihinde yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde de yer verilmiştir (m. 4/1, c)⁴.

Kanuni tanım çerçevesinde uzaktan çalışmaya ilişkin bazı unsurlar dikkat çekmektedir. İlk olarak, uzaktan çalışmada işin işyeri dışında evde ya da farklı bir mekanda yapılması gerektiği, diğer bir deyişle mesafe unsuru vurgulanmıştır⁵. İkinci olarak uzaktan çalışanın edimini işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu içerisinde yerine getireceği ifade edilmiş, böylece bağımlılık unsuruna yer verilmiştir⁶. İşverenin iş organizasyonu içerisinde iş görme ölçütü, işverenin doğrudan iş görme ediminin ifasını fiziksel olarak gözetleme ve denetleme yetkisinin bulunmadığı uzaktan çalışma

3 Alp (n 2) 801; Kandemir (n 1) 36.

4 Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, RG 10.03.2021/31419.

5 Mesafe unsuru, iş görme borcunun yerine getirildiği yer ile iş görme borcunun ifası neticesinin beklendiği yer arasında mesafe bulunması ve işverenin bu edimin yerine getirilmesini gözetleme ve denetleme imkanından fiziksel olarak yoksun olmasını ifade etmektedir. Dilek Dulay Yangın, ‘6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi’ (2016) (36) Sicil İş Hukuku Dergisi 148, 150.

6 Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku* (9. Baskı, Beta 2019) 100; Dulay Yangın, ‘6715 Sayılı Yasa’ (n 5) 151; Bu hususta ayrıntılı bilgi için bkz. Gonca Aydınöz, ‘İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma’ (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi 2014) 33-43; Belirtilmelidir ki, uzaktan çalışmadan söz edilebilmesi için, işin bir kısmının uzaktan çalışma şeklinde yerine getirilmesi de yeterlidir. Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4. maddesinde uzaktan çalışan, “İş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi” olarak tanımlandığından bu sonuca varılmaktadır (m. 4/1, b).

modelinde bağımlılık ilişkisinin tespitinde bir kıstas işlevi görmektedir⁷. Uzaktan çalışma ilişkisinde sözleşmenin yazılı olarak yapılması da Kanunda aranan unsurlardandır. Kanunun 14. maddesi ile Yönetmeliğin 5. maddesinde, uzaktan çalışma sözleşmesinde, “işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler”in yer alacağı belirtilmiştir; böylece sözleşmenin zorunlu unsurları belirlenmiştir. Yine Yönetmeliğin 9. maddesinde uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin iş sözleşmesinde belirtileceği ifade edilmiştir.

Tele çalışma ise, işin işyeri sınırları dışında ve işverenin iş organizasyonu içerisinde, iletişim veya telekomünikasyon araçlarından yararlanılarak, işyeri ile bağlantı kurmak suretiyle uzaktan yapılması olarak tanımlanır⁸. Tele çalışmaya ilişkin en önemli uluslararası belge, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Sanayi Konfederasyonları ve İşverenler Birliği/Avrupa El Sanatları ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği (UNICE/UEAPME) ve Avrupa Katılımcı İşletmeler Merkezi (CEEP) tarafından 2002 yılında imzalanan Avrupa Tele Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşması’dır. Anlaşmanın 2. maddesi uyarınca tele çalışma, iş ilişkisi veya iş sözleşmesi çerçevesinde işverene ait işyerinde gerçekleştirilmesi mümkün işin, bilgi teknolojilerinden yararlanılarak, düzenli şekilde işyeri dışında yerine getirildiği çalışma biçimidir⁹.

Alman hukukunda, uzaktan ya da tele çalışma kavramlarına ilişkin doğrudan kanuni bir tanım yapılmamıştır. Ancak çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını ve korunmalarını amaçlayan “Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)” tele çalışanları da kapsayacak şekilde düzenlenmiş ve 2/7. maddesinde tele işyeri (“Telearbeitsplatz”) tanımına yer verilmiştir. İlgili düzenlemede tele işyerleri, işveren tarafından işçinin özel alanında kalıcı olarak kurulan, işverenin işçi ile haftalık çalışma saatlerini ve kurulum süresini kararlaştırdığı ekranlı araçlarla donatılmış işyerleri olarak tanımlanmıştır¹⁰.

7 Günther Wiese, ‘Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit’ (2009) RdA 344, 345; Ali Güzel, ‘Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme’ (1997) 4(2) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 83, 109-112; Dulay Yangın, ‘6715 Sayılı Yasa’ (n 5) 151; Sema Ergüneş Emrağ, ‘4857 Sayılı İş Kanunu’nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma’ (2016) 13(51) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1413, 1415.

8 Rolf Wank, ‘Telearbeit’ (1999) NZA 225, 230; Wiese (n 7) 344; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (Yenilenmiş 21. Baskı, Beta 2021) 286; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 35. Baskı, Beta 2022) 218; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion 2021) 143; Alp (n 2) 800; Kandemir (n 1) 40; Dilek Dulay Yangın, ‘Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler’, (2018) İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (Oniki Levha) 221, 225; Orhan Ersun Civan, ‘İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)’ (2010) (26) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 525, 533; Öğretide yapılan çeşitli tanımlar için bkz. Ergüneş Emrağ (n 7) 1417-1418.

9 Anlaşma metni için bkz. <https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Frame%20Agreement%20-%20EN.pdf> Erişim Tarihi: 28.01.2023.

10 Ayrıca aynı fıkrada bir tele işyerinin, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinde veya bir anlaşma çerçevesinde tele çalışma koşullarının kararlaştırıldığı ve işin yapılacağı yer için gerekli mobilya, iş ekipmanı ve iletişim olanakları da dahil olmak üzere gerekli araç ve gereçlerin işverence sağlandığı ve bunların temini ile montajının işveren veya görevlendirdiği bir kişi tarafından yerine getirildiği işyeri olduğu ifade edilmiştir. İlgili yönetmelik metni için bkz. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html> Erişim Tarihi: 01.02.2023.

Tele çalışmaya ilişkin yapılan tanımlar çerçevesinde, genel olarak üç temel unsurdan söz edilir. Bunlar; işin işyeri dışında evde ya da farklı bir mekanda yapılması, işverenin iş organizasyonu içerisinde yerine getirilmesi ve işin bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile ifa edilmesidir¹¹. Teknolojik araçlarla iş görmenin sürekli ve düzenli olarak yapılması gerekir. Bir işyerinde çalışan kişinin evde iş saatleri dışında arızı olarak iş görme edimini yerine getirmesi, o ilişkinin tele çalışma olarak nitelendirilmesine sebep olmaz¹². Ancak çalışanın işveren ve işyeriyle sürekli çevrimiçi çalışma halinde bulunması da şart olmayıp, bilgi-işlem teknolojisinden yararlanarak iş görmesi ve teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işin sonucunda elde ettiği verileri iletmesi yeterlidir¹³.

Tele çalışma, işin yapıldığı yere göre “evde tele çalışma”, “gezici (mobil) tele çalışma”, “dönüşümlü tele çalışma” ve “uydu çalışma merkezleri-komşu çalışma merkezlerinde tele çalışma” olarak dörde ayrılır¹⁴. Tele çalışmanın en yaygın şekli olarak ortaya çıkan evde tele çalışmada, işçi iş görme edimini evinde, teknolojik araçlar vasıtasıyla yerine getirir¹⁵. Sabit bir mekana bağlı kalmaksızın teknolojik araçlar vasıtasıyla işyeri ile bağlantı halinde kalmak suretiyle iş görme ediminin yerine getirilmesi, gezici (mobil) tele çalışma olarak adlandırılırken, işyerinden uzakta, ancak belirli bir fiziki ortamda yapılması durumunda, tele merkezden çalışmadan söz edilir¹⁶. Bu tele çalışma türlerinin bir veya daha fazlasının aynı anda mevcut olduğu çalışma modeli ise, dönüşümlü tele çalışma olarak isimlendirilir¹⁷.

Online tele çalışma ve offline tele çalışma olarak ikili bir sınıflandırma da yapılmaktadır. Doğrudan ve sürekli bir bilgisayar bağlantısı ile yapılan çalışmalar online tele çalışma olarak adlandırılırken, offline tele çalışma tek taraflı bir bilgi aktarımı aracılığı ile gerçekleştirilen çalışmalardır¹⁸. Online tele çalışmada işçi, iş görme ediminin ifası sırasında işyeri ile bağlantı halinde kaldığından, işverenin iş organizasyonuna doğrudan dahil olur ve böylece işin işyerinde ya da farklı bir mekanda yapılması arasında fark bulunmaz¹⁹. Offline tele çalışmada ise işverenin denetim yetkisi devam ettiği ve işçi

11 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 218; Alp (n 2) 799; Kandemir (n 1) 42; Civan (n 8) 533; Ergüneş Emrağ (n 7) 1418.

12 Süzek (n 8) 286; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 219; Alp (n 2) 799; Kandemir (n 1) 42; Öğretide işçinin uzaktan çalışan sayılabilmesi için, çalışma süresinin en az yarısını işyeri dışında çalışarak geçirmesi gerektiği ifade edilmektedir. Alp (n 2) 799; Civan (n 8) 533; Ergüneş Emrağ (n 7) 1418.

13 Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 6) 100; Alp (n 2) 799; Ergüneş Emrağ (n 7) 1419.

14 Alp (n 2) 801-805; Kandemir (n 1) 43 vd.; Civan (n 8) 536; Alman Hukukunda da benzer şekilde evde tele çalışma (“ausschließlich externer Telearbeit – Telearbeit zu Hause”), dönüşümlü tele çalışma (“alternierender Telearbeit”), mobil tele çalışma (“mobiler Telearbeit”), komşu ya da uydu ofislerde tele çalışma (“der Tätigkeit in Nachbarschafts- und Satellitenbüros”) ayrımı yapılmaktadır. Wiese (n 7) 344; Ayrıntılı bilgi için bkz. Wank (n 8) 230; Ayrıca Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda uzaktan çalışma hakkında karşılaştırmalı bilgi için bkz. Esra Yiğit, ‘Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları’ (2021) 3(2) TAÜHFD 135, 135-154.

15 Wank (n 8) 230; Alp (n 2) 802; Kandemir (n 1) 44; Civan (n 8) 536.

16 Wank (n 8) 230; Alp (n 2) 802-803; Kandemir (n 1) 47-48.

17 Wolfgang Däubler, ‘Digitalisierung und Arbeitsrecht’ (2016) Soziales Recht 2, 4 <www.jstor.org> Erişim Tarihi: 22.02.2023; Alp (n 2) 804; Can Tuncay, ‘Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma’ (2021) 18(69) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 23, 33; Dilek Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma* (Turhan Kitabevi 2016) 62; Dulay Yangın, *Tele Çalışma* (n 8) 226; Civan (n 8) 537.

18 Öner Eyrenci ve Kadriye Bakırcı, *Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme* (İstanbul Ticaret Odası 2000) 33; Alp (n 2) 818; Dulay (n 17) 106.

19 Eyrenci ve Bakırcı (n 18) 33; Dulay (n 17) 106-107; Dulay Yangın, ‘6715 Sayılı Yasa’ (n 5) 152.

işverenin iş organizasyonu altında iş görme edimini ifa ettiği sürece, iş ilişkisinden ve işverene bağımlı çalışmadan söz edilir²⁰.

II. KONUNUN SINIRLANDIRILMASI

İş Kanunu'nun 14. maddesinde uzaktan çalışma tele çalışmanın yanı sıra, klasik anlamda evde çalışmayı da kapsayacak şekilde düzenlenmiştir²¹. Nitekim maddenin gerekçesinde de çalışma mevzuatının değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimlerinin uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımlandığı belirtilmiştir.

Uzaktan çalışmanın en eski görünüm şeklini oluşturan evde çalışma modeli, işçinin kendi seçtiği bir yerde ve genellikle kendi evinde, yalnız veya aile üyeleriyle beraber, işverenin doğrudan bir denetimi altında olmaksızın, ücret karşılığında mal ve hizmet sunduğu çalışma ilişkisidir²². 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 'Evde Hizmet Sözleşmesi' başlıklı Üçüncü Ayrımında, 461. madde ve devamı hükümlerinde düzenlenmektedir. İlgili maddelerde yer alan çalışma modeli, klasik (geleneksel) anlamda evde çalışma olarak nitelendirilir²³. 461. maddede bu sözleşme, *"işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme"* olarak tanımlanmıştır.

20 Alp (n 2) 818; Dulay (n 17) 107.

21 Düzenlemenin eleştirisi için bkz. Erdem Özdemir, 'Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma' (2021) 35(3) Çimento İşveren Dergisi 8, 11-13; Öğretide sözü edilen yasal düzenlemenin esas olarak tele çalışma boyutuyla daha büyük önem taşıdığı ifade edilmektedir. Alpay Hekimler, 'Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme' (Legal 2021) Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı 215, 223.

22 Evde çalışmaya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Eyrenci ve Bakırcı (n 18) 24 vd; Kandemir (n 1) 73-89; Murat Kandemir, 'Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri' (2014) 72(2) İÜHFM 143, 143-166; Dulay (n 17) 8 vd.; Pelin Tuac Yılmaz, 'Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma' (2020) (43) Sicil İş Hukuku Dergisi 254, 254-273; Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerinde evde çalışma, 177 sayılı Sözleşme ve 184 sayılı Tavsiye Kararı ile düzenlenmiştir. 177 sayılı Sözleşmenin 1. maddesinde evde çalışma, ulusal mevzuat ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız bir çalışan sayılmasını gerektirecek şekilde özerkliğe ve ekonomik bağımsızlığa sahip bulunmamak kaydıyla, evde çalışan olarak adlandırılacak bir kimse tarafından, işverenin işyeri dışında kendi evinde ya da kendisinin seçeceği başka bir yerde, ücret karşılığında, işin görülmesinde kullanılacak ekipman, malzeme ve diğer araçları kimin sağladığına bakılmaksızın, işveren tarafından belirtildiği şekilde bir ürün veya hizmetin ifa edilmesiyle sonuçlanan çalışma olarak tanımlanmıştır. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322> Erişim Tarihi: 21.01.2023; Aynı tanıma 184 sayılı Tavsiye Kararında da yer verilmiştir. <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO> Erişim Tarihi: 21.01.2023; 177 sayılı ILO Sözleşmesi ile 184 sayılı Tavsiye Kararı'nın klasik anlamda evde çalışmanın yanında evde tele çalışmayı da kapsadığı ve bu çalışma modeline dayanık oluşturduğu öğretide ifade edilmektedir. Kandemir (n 1) 50; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, 'Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme' (2020) Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu <http://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12154/1_222> Erişim Tarihi: 21.01.2023 152.

23 Kandemir (n 1) 75; Tuncay (n 17) 26; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 22) 156.

Klasik anlamda evde çalışma ilişkisinde işçi, evinde bir malın üretilmesi ya da hizmetin görülmesiyle yükümlü olup, işverenin doğrudan denetim ve yönetim yetkisinden söz edilemez²⁴. Tele çalışmada ise işin internet ve bilgisayar teknolojileri aracılığı ile ifa edilmesi sebebiyle, işçi işverenle sürekli irtibat halinde kalmakta, işverenin doğrudan emir ve talimatları ile bağlı olarak işverenin iş organizasyonuna dahil olmaktadır²⁵. Bu açıdan klasik anlamda evde çalışmada bağımlılık ilişkisi daha zayıf olmaktadır²⁶.

İşçinin dinlenme hakkının korunması, iş görme ediminin evde ya da farklı bir mekanda bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla yerine getirildiği çalışma ilişkilerinde daha fazla önem taşır. Bir malın üretilmesi ya da hizmetin sunulmasını konu alan klasik anlamda evde çalışmada belirli çalışma ve dinlenme saatlerine uyarak, işverenin çalışma süreleri bakımından denetim ve gözetimi altında bir işin ifası genellikle söz konusu olmaz. Bu sebeple İş Kanunu'nun 14. maddesi çerçevesinde uzaktan çalışma tanımı klasik anlamda evde çalışmayı da kapsamakla beraber, çalışmamız çerçevesinde yalnızca işçinin bilgi ve iletişim araçları ile iş görme edimini evde ya da farklı bir mekanda yerine getirdiği uzaktan çalışma modelinde işçinin dinlenme hakkı incelenmeye çalışılacak, klasik anlamda evde çalışmaya yer verilmeyecektir.

III. DİNLENME HAKKININ GENEL ESASLARI VE İLGİLİ DÜZENLEMELER

A. GENEL OLARAK

Dinlenme hakkı, çalışanların insan onurunun bir gereği olarak belirli zaman aralıklarında çalışmayarak, ücretlerinde kayıp olmaksızın dinlenmelerini zorunlu kılan hak olarak tanımlanır²⁷. Anayasa'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesinde, "Dinlenmek, çalışanların hakkıdır." şeklinde güvence altına alınmıştır. Esas olarak dinlenme hakkı, işçinin korunması ilkesinin bir gereği olup, belirli bir süre çalışarak yorulan işçinin iş gücünü yeniden kazanabilmesi, sağlığının korunması, verimin azalmasının önlenmesi, ruh sağlığının korunması ve sosyal yaşama katılması gibi amaçlara hizmet eder²⁸. Dinlenme hakkının sağlanabilmesi için, işçinin dinlenme süresini

24 Süzek (n 8) 282; Tuncay (n 17) 29; Eyrenci ve Bakırcı (n 18) 32; Alp (n 2) 815; Kandemir (n 1) 76; Özdemir (n 21) 12; Aydınöz (n 6) 22; Dulay Yangın, '6715 Sayılı Yasa' (n 5) 155.

25 Wiese (n 7) 345; Özdemir (n 21) 13; Dulay (n 17) 64; Aydınöz (n 6) 22; Ergüneş Emrağ (n 7) 1415.

26 Eyrenci ve Bakırcı (n 18) 32-33; Özdemir (n 21) 12-13; Dulay (n 17) 64; Dulay Yangın, '6715 Sayılı Yasa' (n 5) 155; Tuac Yılmaz (n 22) 260; Ergüneş Emrağ (n 7) 1424; Evde çalışan işverene ekonomik olarak bağımlı olmakla birlikte, kişisel anlamda işçiye kıyasla daha bağımsızdır. Peter Voigt, 'Homeoffice≠Mobile Arbeit' (2018) (10) AuR, 452, <www.jstor.org>, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

27 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 395; Binnur Tulukçu, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı* (Adalet 2012) 9-10; Seracettin Göktaş, 'İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması' (2012) 7(28) Sicil İş Hukuku Dergisi 42, 42; Merda Elvan Tunca, 'İşçinin Dinlenme Hakkı' (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi 2013) 8-9.

28 Paul M. Secunda, 'The Employee Right To Disconnect', (2019) (9) Notre Dame J Int'l Comp L 1, 4; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 6) 332; Tulukçu (n 27) 20; Göktaş (n 27) 42; Tunca (n 27) 24-28; Anayasa'nın 50. maddesinin gerekçesinde de dinlenme hakkının önemi, "Dinlenme, çalışanların hakkıdır. Bu hem çalışanın bedenini korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir." şeklinde ifade edilmiştir.

oluşturan zaman diliminde çalışmayarak ve çalışmaya hazır halde beklemeksizin, istediği yer ve şekilde kullanabileceği bir serbest zaman geçirmesi gerekir²⁹.

Dinlenme süreleri, anayasal dinlenme hakkına işlerlik kazandıran ara dinlenmesi, ulusal bayram ve genel tatiller, hafta tatili ve yıllık ücretli izin sürelerini ifade eder. Dinlenme sürelerine ilişkin genel esaslar İş Kanunu'nda ayrıntılı olarak belirlenmiş ve işçiyi koruyucu nitelikte düzenlemeler getirilmiştir. Bu esas ve kurallar, tele çalışan işçiler bakımından da aynen uygulanır³⁰. Ancak ilgili düzenlemeler genel olarak klasik anlamda işyeri ve iş ilişkisi kavramları esas alınarak kabul edildiğinden, tele çalışmada dinlenme hakkının güvence altına alınması sorunu özellik göstermekte ve bu çalışma modeli özelinde uygulamada ortaya çıkabilecek sorunların çözümlenmesi ihtiyacı doğmaktadır.

B. İŞÇİNİN SAĞLIĞININ KORUNMASI

Günlük, haftalık ya da yıllık olarak işçiye dinlenme imkanının sağlanmaması, işçinin bedensel ve ruhsal olarak yıpranmasına, sağlığının olumsuz etkilenmesine, verimliliğini yitirmesine neden olur. Ayrıca işçinin bedensel ve ruhsal yorgunluğu sebebiyle iş kazalarına uğrama riski de artacağından sağlığı ve güvenliği de tehlikeye düşer³¹. Bu açıdan işçinin dinlenme hakkından tam olarak yararlandırılması, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu çerçevesinde dinlenme hakkını sağlama ve gerekli önlemleri alma yükümlülüğünü oluşturur³². Uzaktan çalışmada karşılaşılan sorunlardan biri olan, işçinin hasta olmasına karşılık uzaktan/evden çalışmaya devam etmesinin talep edilmesi de, benzer şekilde işçinin hastalık halinde dinlenme ve hastalık iznini kullanma hakkına ve işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ve gerekli önlemleri alma yükümlülüğüne aykırılık oluşturur. Zira işçinin hastalığına rağmen uzaktan çalışmaya devam etmesi, sağlığını tehdit etmekte, işe yoğunlaşmama, konsantrasyon kaybı gibi mental ve güç eksikliği, hareketsizlik gibi fiziksel tehlikelere sebep olabilmekte ve bunun da bir sonucu olarak iş kazalarına da açık hale gelmesine yol açmaktadır.

29 Süzek (n 8) 855; Tunca (n 27) 24; İcap nöbeti tutarak çalışan ve icap nöbetinin söz konusu olduğu zaman aralığında işverence işyerine çağırılması halinde iş görme edimini ifa eden, çağrı dışında kalan zamanda ise çağrı ihtimaline karşılık işverenin talimatını bekleyen işçilerin durumu özellik arz ettiğinden, çalışma ve dinlenme sürelerinin ayrımı öğreti ve yargı kararlarında tartışılmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuya ilişkin olarak 2020 yılında vermiş olduğu kararında icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'nin çalışma süresinden sayılması gerektiği sonucuna varmıştır. İlgili karar ve incelemesi ile bu hususta ayrıntılı bilgi için bkz. Asiye Şahin Emir, 'İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması-Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi' (2022) (1) 329, 329 vd.

30 Alp (n 2) 839; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 224; Aydınöz (n 6) 118; Hekimler (n 21) 225; Alman Hukukunda da çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin olarak Çalışma Süreleri Kanunu (Arbeitszeitgesetz)'nda getirilen düzenlemelerin tele çalışma için de uygulanması gerektiği, tele çalışanın çalışma ve dinlenme sürelerine uymasının işverenin yükümlülüğü olduğu ve bunun için işverenin gerekli önlemleri alması gerektiği ifade edilmektedir. Ingo Schöllmann, 'Mobile Working, Telearbeit, Desksharing' (2019) NZA-Beilage 81, 81; Norbert Kollmer, 'Das Recht der Tele- und Mobilen Arbeit im Lichte des Arbeitsschutzes 4.0' (2023) NJW 473, 476; Voigt (n 26) 453.

31 Tunca (n 27) 24-29; Göktaş (n 27) 42-43; Sevil Doğan, 'İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi' (2020) 26(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1179, 1180.

32 Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 8) 395; Tunca (n 27) 19.

İşçiyi koruma ve gözetme borcu, işyerinde ortaya çıkabilecek iş tehlikeleri karşısında işçinin yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, ayrıca kişiliğinin korunmasını ve bunun için gerekli önlemlerin alınmasını kapsar (TBK m. 417). Çalışma saatleri dışında ana bilgisayar sunucusunun kapatılması, çalışma saatinin bitiminden belirli bir süre sonra e-posta alımının durdurulması, günlük azami e-posta alma sınırının getirilmesi, bazı saatler dışında toplantı yapılmasının ya da e-posta gönderilmesinin yasaklanması, gün içerisinde belli aralıklarla ara verme uyarısı veren programların kullanılması, çalışma saatleri dışında özellikle gece veya hafta tatilinde sisteme girişin engellenmesi gibi yöntemler işverenlerce alınabilecek önlemler arasında sayılabilir³³.

Tele çalışmada işin bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla gerçekleştirilmesi, işçinin ekran karşısında uzun süreler geçirmesi nedeniyle sağlığının olumsuz etkilenmesi sonucunu doğurabilmekte, özellikle çalışanların göz ve beden sağlığı açısından tehlikeler yaratabilmektedir³⁴. İşverenin işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması bakımından gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü tele çalışan işçiler bakımından da geçerliliğini korur. İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca, *“İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışana bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.”* Aynı hükme Yönetmeliğin 12. maddesinde de yer verilmiştir.

Ekranlı araçlarla çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin esaslar ise “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik³⁵”te düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 5. maddesinde işverenin işyerinde gerçekleştireceği risk değerlendirmesinde; çalışma merkezlerinde ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan riskleri, özellikle görme, fiziksel sorunlar ve mental stresle ilgili riskleri de dikkate alarak, bu risklerin etkileri, yol açabileceği ilave etkiler ile risklerin bir arada olmasından kaynaklanabilecek olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerini almakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca yönetmelikte çalışanların sağlıklarının korunması amacıyla, monitör, klavye, çalışma masası ve sandalyesi, aydınlatma, ısı, gürültü, radyasyon gibi çalışma ortamına ilişkin unsurlar bakımından çalışma ortamında uyulması gereken esaslar ayrıntılı olarak belirlenmiştir.

İlgili Yönetmeliğin “Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi” başlıklı 6. maddesinde ise, işverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin mevzuat hükümlerini de dikkate alarak ekranlı araçlarla çalışanlara, işe başlamadan önce ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olduğunda gerekli eğitimleri vermekle yükümlü olduğu düzenlenmiş, eğitimin özellikle ekranlı araçlarla çalışmalarda riskler ve korunma yolları, doğru oturuş, gözlerin korunması, gözleri en az yoran yazı

33 Aydınöz (n 6) 124-125; Dulay Yangın, Tele Çalışma (n 8) 247; Bu hususta Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay'a göre, İş Kanunu'nun uzaktan çalışmaya ilişkin hükümleri arasında özel bir düzenleme getirilerek işverene, işçinin önceden bilgilendirilmesi ve kişisel verilerinin ihlaline yol açmaması koşuluyla, sisteme girişin gece veya hafta tatilinde engellenmesi, veri işlemenin ve bağlantı süresinin takip edilmesi, belirli bir çalışma süresinin doldurulması halinde uyarı veren programların kullanılması gibi teknolojik imkanlarla çalışma ve dinlenme sürelerinin takibi konusunda sorumluluk getirilmesi uygun olacaktır. Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 2) 1694.

34 Dulay Yangın, '6715 Sayılı Yasa' (n 5) 164.

35 RG 16.04.2013/28620.

karakterleri ve renkler, çalışma sırasında gözleri kısa sürelerle dinlendirme alışkanlığı, gözlerin, kas ve iskelet sisteminin dinlendirilmesi, ara dinlenmeleri ve egzersizleri kapsayacağı ifade edilmiştir. Bu açıdan ilgili düzenleme ile ara dinlenmelerinde işçinin korunması amaçlanmıştır.

Yönetmeliğin “Günlük Çalışma Düzeni” başlıklı 7. maddesinde ise, işverenin ekranlı araçlarla yapılan çalışmalardan kaynaklanan iş yükünü ve etkilenmeyi azaltmak amacıyla, uygun çalışma planı yaparak operatörlerin periyodik olarak ara vermesini veya dönüşümlü olarak başka işlerde çalışmalarını sağlamakla yükümlü olduğu düzenlenmiş, böylece ara dinlenmelerine ilişkin bir güvence getirilmesi hedeflenmiştir.

C. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞÇİNİN DİNLENME HAKKINA İLİŞKİN ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Uzaktan çalışan işçinin dinlenme hakkına ilişkin olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Evde Çalışmaya İlişkin 184 sayılı Tavsiye Kararı'nın “Çalışma Saatleri, Dinlenme Süreleri ve İzin” başlıklı 8. Bölümünde, bir işin tamamlanma süresi belirlenirken, evde çalışan işçiyi diğer işçiler tarafından yararlanılan günlük ve haftalık dinlenme imkanından mahrum bırakmaması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca ulusal yasa ve düzenlemelerin evde çalışanların da diğer çalışanlar gibi ücretli resmi tatillerden, yıllık ücretli izinden ve ücretli hastalık izninden hangi koşullar çerçevesinde yararlanmaya hak kazanacağı belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir³⁶. Bununla birlikte dinlenme hakkının sağlanmasına ilişkin herhangi bir güvenceye yer verilmemiş, konu ulusal düzenlemelere bırakılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün son yıllarda bu yönde rapor ve rehberleri de bulunmaktadır. Covid-19 pandemisinde tele çalışmaya ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayımlanan rehberde (“*Teleworking during the COVID-19 Pandemic and beyond, A Practical Guide*”), tele çalışanların çalışma sürelerini ve işe başlama ve bitiş saatlerini belirlemede esnek olmaları için desteklenmelerinin önemi ifade edilmiş, esnek çalışma ve işçilerin dinlenme süreleri ve kişisel hayatlarına ayıracakları zamanlarda ulaşılama hakkını güvence altına alan, işçileri koruyucu standartlar içeren düzenlemeler yapılması gerektiği belirtilerek dinlenme sürelerinin etkin hale getirilmesi gereği vurgulanmıştır³⁷. Ayrıca aynı metinde uzaktan çalışanların sağlık ve güvenliği açısından olumsuz etkilerde bulunan “teknostres”, teknoloji bağımlılığı ve aşırı iş yükü risklerinin ortaya çıkmaması açısından tam olarak dinlenmeleri ve işten uzaklaşmaları gerektiği ifade edilmiş, günlük çalışma süresi içerisinde yeterli ara dinlenmelerinin işçiyeye sağlanması gerektiği belirtilmiştir³⁸.

36 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO>, Erişim Tarihi: 15.03.2023.

37 ILO, *Teleworking during the COVID-19 Pandemic and beyond, A Practical Guide*, 23; <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/instructionalmaterial/wcms_7_51232.pdf>, Erişim Tarihi: 22.03.2023.

38 ibid 13.

Uluslararası Çalışma Örgütü-Eurofound tarafından yapılan araştırma ile yayımlanan raporda ise, gerek Avrupa Birliği ülkeleri gerekse çalışmaya dahil olan diğer ülkelerde uzaktan çalışma modelinde çalışma sürelerinin klasik iş ilişkilerine kıyasla daha uzun olduğu tespit edilmiş, uzaktan çalışanların uygun dinlenme sürelerinden yararlanmalarının önemi, özellikle günlük ara dinlenmeleri ile hafta tatili açısından vurgulanmıştır. Ayrıca ilgili metinde uzaktan çalışanın bu çalışma modelinin olumsuz etkilerinden korunabilmesi ve iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi amacıyla ulaşılamama hakkının sağlanması gerektiği ifade edilmiştir³⁹.

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nda ise, yalnızca çalışma sürelerini düzenleme serbestisine yer verilmiş ve tele çalışanın çalışma süresini ilgili mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve işyeri uygulamalarına göre düzenleyebileceği ifade edilmiştir (m. 9). Ayrıca uzaktan çalışan işçinin işyerinde diğer işçilerle aynı iş yüküne tabi olması gerektiği belirtilerek eşit davranma yükümlülüğü vurgulanmış, ancak bu hususta eşit davranma yükümlülüğüne aykırılıkların nasıl önlenebileceği ve ne şekilde tespit edileceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir⁴⁰.

Avrupa Birliği'nin Ekranlı Araçlarla Çalışmada Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereksinimleri Hakkında 90/270 sayılı Direktifinde, ekranlı araçlarla yapılan işlerde işverenin ekran süresini periyodik olarak ara dinlenmeleri vermek suretiyle kısaltması, böylece ekranlı çalışmadaki iş yükünü azaltması gerektiği ifade edilmiştir (m. 7)⁴¹.

IV. DİNLENME HAKKININ TELE ÇALIŞMA MODELİNE UYGULANMASI

A. DİNLENME SÜRELERİNE UYULUP UYULMADIĞININ DENETLENMESİ

Tele çalışmada işçilerin doğrudan işverenin gözetim ve denetimi altında çalışmamaları, dinlenme sürelerinin kullanılıp kullanılmadığının fiziki olarak kontrol edilememesi sonucunu doğurur. Özellikle çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin kanuni sınırlara uyulup uyulmadığı, fazla çalışmaların ispatı ve işçinin iş görme borcunu yerine getirmesine ilişkin olarak taraflar arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların çözümü gibi sebeplerle işçinin çalışma ve dinlenme saatlerinin işverence denetlenmesi önem kazanmaktadır⁴².

Tele çalışmada iş görme borcunun bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla yerine getirilmesi çalışma sürelerinin denetlenmesine olanak sağlamakta, bağlantı süresinin çevrimiçi olarak takip edilmesi ya da işçinin bağlantı süresini takip eden yazılımlar sayesinde, işçinin sistemde ne kadar süreyle aktif olarak bulunduğu, yani iş görme edimini ifa ettiği sürede veri işleyip işlemediği tespit edilmektedir⁴³.

39 Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, s. 21, 44, 50; <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_544138.pdf>, Erişim Tarihi: 24.02.2023.

40 Aydınöz (n 6) 116; Dulay (n 17) 167; Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 2) 1693.

41 Direktif metni için bkz. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01990L0270.201.90726>> Erişim Tarihi: 28.03.2023.

42 Aydınöz (n 6) 122.

43 Dulay Yangın, Tele Çalışma (n 8) 244.

Online tele çalışmada bağlantı süresinin izlenmesi, işçinin çalışma ve ara verme sürelerinin tespitine imkan vermektedir⁴⁴. Bu denetim sürekli bir bağlantının gerekli olmadığı offline tele çalışmada ise bilgisayardaki bağlantı sürelerinden yararlanarak çalışma süresini hesaplayan yazılımlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir⁴⁵. Ancak her iki durumda da işçinin izlendiği konusunda bilgilendirilmiş olması gerekir⁴⁶.

Haftalık ya da günlük çalışma süresi kararlaştırılarak işçiye çalışma saatlerini belirleme konusunda serbesti tanınması da tele çalışmada başvuru metotlardandır. Bu halde işçi işe başlama ve bitiş saatlerine tabi olmaksızın, iş görme edimini dilediği zaman diliminde yerine getirerek işverence belirlenen çalışma sürelerini ve iş yükünü karşılayabilir. Bu halde işçinin iş gördüğü süreler tespit edilerek toplam çalışma süresinde çalışılıp çalışılmadığı belirlenebilir⁴⁷. Ancak işçinin çalışma ve dinlenme sürelerini belirleme serbestisine sahip olması, doğrudan çalışma sürelerine ilişkin sınırlara uyulması ve işçinin dinlenme hakkının güvence altına alınması sonucunu doğurmaz. İşçiye çalışma saatlerinde esneklik tanınan tele çalışmalarda da çalışma ve dinlenme sürelerine uygun çalışma düzeninin nasıl sağlanacağı ve nasıl denetleneceği belirlenmelidir.

Bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla çalışma süresinin takip edilmediği ve bu hususta işçiye serbesti tanındığı durumlarda ise, güvene dayalı çalışma süresinden (“*Vertrauensarbeitszeit*”) söz edilir. Almanya’da yaygın olarak tercih edilen bu sistemde işçi, işverence belirlenmiş çalışma süresini çalışılan günlere ne şekilde paylaştıracağını, çalışma başlangıç ve bitiş saatlerini ve ara dinlenmesi sürelerini belirlemeye yetkilidir⁴⁸. Bu halde işveren işçinin çalışma sürelerini doğrudan denetlemediğinden, işverenin çalışma sürelerinin takibini sağladığı tele çalışmalarda güvene dayalı çalışma süresi uygulanmaz⁴⁹.

Çalışma ve dinlenme sürelerinin izlenmesi ve denetlenmesi konusunda iş mevzuatı işverene bir yükümlülük getirmemektedir. Yalnızca 14. maddenin 5. fıkrasında uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde işin süresinin de belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin “Çalışma Süresinin Belirlenmesi” kenar başlıklı 9. maddesinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin iş sözleşmesinde belirtileceği, mevzuatta uygulanan

44 Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 223; Kandemir (n 1) 107; Aydınöz (n 6) 124; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 22) 192; Dulay Yangın, Tele Çalışma (n 8) 245; Ergüneş Emrağ (n 7) 1434.

45 Kandemir (n 1) 108; Aydınöz (n 6) 125; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 22) 192; Civan (n 8) 568; Dulay Yangın, Tele Çalışma (n 8) 245; Ergüneş Emrağ (n 7) 1434.

46 Kandemir (n 1) 108; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 22) 192; Ergüneş Emrağ (n 7) 1434.

47 Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 224; Örneğin işçinin çalışma günü içerisinde yaptığı telefon görüşmesi sayısı, bu görüşmelerin süresi, sisteme girdiği veri miktarı gibi veri işleme, toplama, dağıtma faaliyetleri, çalışma süresi için referans alınabilir. Aydınöz (n 6) 125; Uzaktan çalışan işçinin çalışma saatlerini serbestçe belirlediği ve bunun kayıt altına alınmadığı hallerde, işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığının tespiti sorun teşkil etmektedir. Yargıtay kararlarında home-office çalışan üst düzey yöneticinin fazla çalışma talebini işverenin doğrudan kontrolünün olmadığı ve mesailerini kendilerinin düzenlemekte olduğu gerekçeleriyle kabul etmemektedir. Yargıtay 22. HD, E 2015/34908 K. 2018/15289 20.06.2018; Aynı yönde bkz. Yargıtay 22. HD, E 2015/34907 K 2018/15287 20.06.2018; Yargıtay 9. HD, E 2013/10875 K 2015/6980 17.02.2015.

48 Däubler (n 17) 12; Wiese (n 7) 349; Schöllmann (n 30) 81; Alp (n 2) 838-839; Dulay (n 17) 168-181; Dulay Yangın, Tele Çalışma (n 8) 245; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 22) 193.

49 Dulay (n 17) 176; Dulay Yangın, Tele Çalışma (n 8) 246.

sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği, fazla çalışmanın işverenin yazılı talebi üzerine işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılacağı düzenlenmiştir. Ancak bu hususta çalışma sürelerinin işverence nasıl tespit edileceği ve denetleneceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir⁵⁰. Yönetmeliğin 10. maddesinde ise, uzaktan çalışmada iletişimin yöntemi ve zaman aralığının uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirleneceği düzenlenmekle beraber, işçi ile iletişim kurulmasına ilişkin süreler bakımından bir kısıtlama ve güvence getirilmemiştir. İşçinin dinlenme hakkının güvence altına alınabilmesi, bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinde tam olarak sağlanabilmesi için, çalışma ve dinlenme sürelerine uyulup uyulmadığının işverence denetlenmesi önemli bir yer tutmaktadır. Bu açılardan sözü edilen düzenlemelerin eksik olduğu düşüncesindeyiz.

B. ARA DİNLENMESİ, TATİL VE İZİN HAKLARINDAN YARARLANMA

1. Ara Dinlenme Süreleri Açısından

Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi içinde işçiye dinlenme, yeme, içme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere tanınan ve işçinin fiilen çalışmadığı süreyi ifade eder⁵¹. İş Kanunu'nun 68. maddesinde günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle "a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat" ara dinlenmesi verileceği düzenlenmiştir⁵².

Ara dinlenmesi, tele çalışma modelinde işçinin uzun süren günlük çalışma süresi içerisinde bedensel ve ruhsal sağlığının korunması, iş gücünü ve verimini yeniden kazanabilmesi açılarından gereklidir. Özellikle evde yapılan tele çalışmalarda iş görme borcunun ifa edildiği yerin işçinin evi olması, çalışma süreleri ile dinlenme sürelerinin iç içe geçmesine yol açmakta, hangi zaman diliminin işçinin dinlenmesine ait olduğunun tespiti güç olabilmektedir⁵³. Tele çalışan işçinin genellikle ekran başında ve sabit durumda çalışması sebebiyle bedensel rahatsızlıklara uğramasının, yalnız çalışması nedeniyle de izole olmasının engellenebilmesi, ayrıca daha verimli çalışmasının, konsantrasyonun ve odaklanma becerisinin sağlanabilmesi amacıyla günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında

50 Bu düzenleme işverene çalışma ve dinlenme sürelerinin teknolojik yöntemlerle takibini mümkün kılan sistem oluşturma konusunda bir yükümlülük getirmemesi bakımından eksik niteliktedir. Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 2) 1694; Aynı yönde bkz. Sevil Doğan, *İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması* (Seçkin 2022) 270.

51 Münir Ekonomi, 'Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanunu'nda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı' (2014) 11(42) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 19, 22; Süzek (n 8) 853; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 765; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 8) 395; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 6) 333; Tunca (n 27) 151; Doğan, Ara Dinlenmesi (n 31) 1180.

52 Bu süreler nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş sözleşmeleri ile daha uzun ara dinlenmesi sürelerinin kararlaştırılması mümkündür. Ekonomi, Ara Dinlenmesi (n 51) 25; Süzek (n 8) 853; Tunca (n 27) 154; Doğan, Ara Dinlenmesi (n 31) 1181.

53 Doğan, Ara Dinlenmesi (n 31) 1195-1196.

İş Kanunu'nun ara dinlenmesine ilişkin 68. maddesinde yazılı esaslar çerçevesinde işçiye ara dinlenmesinin tanınması, işçinin sağlığının korunması açısından önem arz etmektedir⁵⁴.

Tele çalışmada çalışma süreleri işçi özelinde farklı belirlenebilir. Ara dinlenmelerinin de her bir işçi bakımından çalışma süresinin uzunluğuna, çalışma başlangıç ve bitiş saatlerine göre farklı şekilde tespit edilmesi, farklı saatlerde kullanılması mümkündür (m. 68/4). Önemli olan, ara dinlenmesinin tele çalışan işçiye Kanunda öngörülen asgari sürelerle uyarak ve kural olarak kesintisiz şekilde kullanılmasıdır (m. 68/2-3). Bu süre haricinde, ara dinlenmesinden sayılmamak üzere ve ücret kesintisi yapılmaksızın çay, sigara vb. ihtiyaçlar için ara verileceğinin kararlaştırılması da mümkündür⁵⁵.

68. maddenin son fıkrası uyarınca, ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz, ara dinlenmesinde geçen süreler, diğer dinlenme sürelerinden farklı olarak ücrete hak kazandırmaz. Ancak işçinin ara dinlenmesi verilmeyerek çalıştırılması halinde, bu süre bakımından ücrete hak kazanacağı şüphesizdir. Ara dinlenmelerinde tele çalışan işçinin mutlaka o süreyi serbest zaman olarak, dilediği yerde ve dilediği şekilde geçirmesinin sağlanması gerekir. İşçinin bu süreyi işverenin emir ve talimatını almak üzere çıkacak işler için bekleyerek geçirmesi halinde ara dinlenmesinin kullanıldığından söz edilemez. Bu halde ara dinlenmesinin de çalışma süresinden sayılması ve ücretlendirilmesi gerekir⁵⁶.

2. Tatil Süreleri Açısından

İş Kanunu'nun 46. maddesinde, bu kanunun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verileceği düzenlenmiştir⁵⁷. Hafta tatili, ücretli bir dinlenme süresi olup, çalışılmayan hafta tatili için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (m. 46/2). Hafta tatili verilmeksizin çalıştırılan işçiler ise, o gün için yüzde 50 zamlı ücrete hak kazanır⁵⁸.

Ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin esaslar İş Kanunu'nda ve Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da⁵⁹ düzenlenmiş ve hangi günlerin resmi tatil olarak kabul edildiği ilgili Kanunun 2. maddesinde sayılmıştır. Hafta tatilinden farklı olarak ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılarak ya

54 Doğan'a göre, tele çalışmada işçiye daha sık ara dinlenmesi verilmesi ve bu sürelerin çalışma süresinden sayılmasıyla birlikte işçi hem daha fazla dinlenme imkanına sahip olacak hem de işçinin fiili çalışma süresi kısaltacaktır. ibid 1197.

55 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 766.

56 Süzek (n 8) 855; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 767; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 396; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 6) 335; Tunca (n 27) 24.

57 Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda hafta tatili Pazar günü olarak belirlenmiştir (m. 3). Ancak Pazar günü çalışılan işyerleri bakımından en az 24 saat kesintisiz uygulanmak kaydıyla hafta tatilinin başka bir gün belirlenmesi mümkündür. Süzek (n 8) 857; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 398; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 769; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 6) 338.

58 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 771; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 6) 341.

59 Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, RG 17.03.1981/17284.

da sözleşmede hüküm bulunmaması halinde işçinin onayı alınarak kararlaştırılabilir (İş K. m. 44). Ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmadıkları takdirde işçiler, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerine tam olarak hak kazanır. İşyerinde bu günlerde çalışılması durumunda ise, işçiye çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir (İş K. m. 47).

Hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin iş mevzuatında kabul edilen esasların tele çalışan işçiler bakımından da geçerli olacağı kuşkusuzdur. İşveren özellikle işçinin dinlenme hakkının önemli teminatlarından biri olan yedi günlük zaman dilimi içerisinde en az 24 saat kesintisiz dinlenmeyi öngören hafta tatilinde işçinin çalışmamasını güvence altına almakla yükümlüdür⁶⁰. Hafta tatili işçinin beden ve ruh sağlığının korunması ve iş gücünün tekrar kazanılması amacıyla, kaynağını Anayasa'nın 50. maddesinden alan bir zorunluluktur. Özellikle evde tele çalışmada işçilerin iş görme edimini yalnız yerine getirmeleri, sosyal hayattan uzaklaşmalarına yol açabileceğinden, çalışanlara sosyalleşme ve aile ile zaman geçirme imkanı tanıyan bu tatil hakkının tanınması önem arz etmekte ve işverenlere bu hususta bir görev düşmektedir. Yine evde çalışan işçilerin iş-özel yaşam dengesi açısından konu değerlendirildiğinde de tatil olması gereken günlerde çalışmamaları ev yaşamı bakımından önem göstermektedir.

Benzer sonuç kanaatimizce ulusal bayram ve genel tatil günleri bakımından da kabul edilebilir. Ancak İş Kanunu uyarınca söz konusu tatillerde çalışılacağıın taraflarca kararlaştırılabilir olması sebebiyle, bu dinlenme sürelerinin işverence kullanılmasında zorunluluk bulunduğundan söz edilemeyecektir. Bu hususta Yargıtay home office çalışma düzeninde çalışanın çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini, belirli bir saat mefhumuna bağlı çalışmadığını ve genel tatil günlerinde çalışmasının kendi inisiyatifinde olduğunu ifade ederek, genel tatil ücretinin reddine karar verilmesi gerektiğini hüküm altına almıştır⁶¹. Kanaatimizce genel tatil günlerinde işçinin çalışmaması esastır. Burada öncelikle işçinin onayı alınarak işveren tarafından bir çalışma yaptırılmasının söz konusu olup olmadığı değerlendirilmelidir. Böyle bir talebin bulunmadığı ve işverence çalışma saatlerinin tamamen işçinin inisiyatifine bırakıldığı tele çalışmalarda, işçi çalışma başlangıç ve bitiş saatlerini kendisi belirleme serbestisine sahip olduğundan, dilerse gündüz yerine gece, dilerse hafta sonu ya da tatil günlerinde çalışma olanağına sahip olacaktır. Bu açıdan böyle bir ilişki söz konusu olduğunda işçi, genel tatil günlerinde iş görme edimini yerine getirmesi halinde Yüksek Mahkemece de belirtildiği üzere zamlı ücrete hak kazanamayacaktır. Ancak işçinin tatil günlerinde iş görme edimini ifada gönüllülüğünün bulunup bulunmadığını tespit güçtür.

3. Yıllık İzin Süreleri Açısından

Yıllık ücretli izin hakkı, işçilerin belirli bir bekleme süresi sonucunda hak kazanacağı ve çalışma süreleri içerisinde ücretlerinde herhangi bir kesinti olmaksızın serbest kalarak kullanabilecekleri yıllık dinlenme olanağıdır⁶². İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından yıllık ücretli izin, İş Kanunu'nun

60 Däubler (n 17) 18; Bernd Wiebauer, 'Arbeitsschutz und Digitalisierung' (2016) NZA 1430, 1434.

61 Yargıtay 9. HD, E 2013/10874 K 2015/6979 17.02.2015; Benzer yönde, Yargıtay 9. HD, E 2013/10875 K 2015/6980 17.02.2015.

62 Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 6) 345; Tulukçu (n 27) 233, 235; Tunca (n 27) 183.

53 ve devamı maddeleri ile İş Kanunu'nun 60. maddesi uyarınca kabul edilen Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde⁶³ düzenlenmektedir. İş Kanunu'nun 53. maddesinin 1. fıkrasında bu hak "*İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.*" şeklinde düzenlenmiştir⁶⁴.

Yıllık ücretli izin hakkı, işçinin kişiliğine bağlı olarak ortaya çıkan, vazgeçilmesi mümkün olmayan ve devredilemeyen bir haktır (İş K. m. 53/II). Bu açıdan işveren işçiye izin hakkını kullandırmak zorunda olup, izin kullandırılmayarak bu süreye ilişkin ücretin ödenmesi de mümkün değildir⁶⁵. Yıllık iznin kullanılma zamanını ise işçinin bu husustaki talebini dikkate almak kaydıyla (Yön. m. 8/III), işin yoğunluğunu ve çalışma koşullarını dikkate alarak belirleme yetkisi yönetim hakkı çerçevesinde işverene aittir⁶⁶.

Tele çalışmada işçiye İş Kanunu'nun esasları çerçevesinde yıllık ücretli izin hakkının kullandırılması, işçinin izin süresi içerisinde iş görme edimini yerine getirmemesinin sağlanması Anayasal dinlenme hakkının temini açısından önem taşır. Aksi durum çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına gelir. Ayrıca daha sonra yer verileceği üzere yıllık ücretli izin süresince işçiye işle ilgili hususlarda ulaşılmamasının temin edilmesi de dinlenme hakkının güvence altına alınması bakımından önemlidir⁶⁷. Zira yıllık izin hakkından yararlanan işçi, her türlü iş görme edimini yerine getirme yükümlülüğünden muaf olduğundan, izinde olduğu sürelerde işçiden iş görme edimini ifa etmesinin ya da daima ulaşılabilir olmasının beklenmesi yıllık izin hakkının amacı ile bağdaşmayacaktır⁶⁸. İşçinin yıllık izinindeyken işle ilgili olarak mesaj, e-posta okuma ya da kısa bir görüşme gibi kısa süreli kesintiler haricinde meşgul edilmesi durumunda, kanaatimizce izin hakkından yararlanmadığı kabul edilmelidir⁶⁹.

63 RG 03.03.2004/25391.

64 İş Kanunu'nun 53. maddesinde, işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresinin, "*hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden*" az olamayacağı, yıllık izin sürelerinin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilirliği düzenlenmiştir. Ayrıca ilgili düzenleme uyarınca, "*Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.*"

65 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 8) 787; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (n 6) 353; Yıllık ücretli izin süresinin kural olarak işveren tarafından bölünmeden sürekli bir şekilde işçiye verilmesi gerekir (m. 56/II). Ancak İş Kanunu'nun 56/III. maddesinde, 53. maddede öngörülen izin sürelerinin, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilirliği düzenlenmiştir.

66 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 408.

67 Wolfhard Kohte, 'Arbeitszeitschutz – ein System kontrollierter und begrenzter Flexibilität' (2019) 67(10) AuR 402, 406 <www.jstor.org> Erişim Tarihi: 22.02.2023.

68 Däubler (n 17) 19.

69 Däubler'e göre, burada bir ayırım yapılmalıdır. Yalnızca cep telefonuna cevap vermek ya da e-posta okumak gibi kısa süreli izin süresince işle ilgili görüşmeler hem kısa süreli olması hem de işçi tarafından cevap verilmemek suretiyle kaçınılabilir olması sebebiyle, izinde bir kesintiye ve iznin kullanılmamış sayılmasına sebep olmamalıdır. Ancak işçiden bir video konferans görüşmesine katılması gibi iş görme ediminin yerine getirilmesinin talep edildiği durumlarda işçinin bu edimleri yerine getirdiği günler izin sürelerine eklenmeli ya da daha sonra kullandırılmalıdır. ibid 20.

C. İŞÇİNİN ÖZEL VE AİLE YAŞAMINA SAYGI DUYULMASI: ULAŞILAMAMA HAKKI

1. Önemi

Teknolojik iletişim araçlarının hayatımızın her alanına dahil olması, özellikle her an e-postalara ulaşma, iş ile ilgili verileri alma ve aktarma olanağı da sağlayan akıllı telefonların sürekli olarak çalışanların erişiminde bulunması çalışma hayatına ilişkin unsurların işçinin günlük yaşamına dahil olmasına yol açmakta ve iş ilişkilerinde çalışanlara sürekli ulaşılabilir olma olanağı yaratmaktadır⁷⁰. Her an erişilebilir olmak, işçilerin sağlık ve güvenliği bakımından olumsuz etkiye bulunma, dinlenme hakkını ihlal etme ve işçilerin kişisel alanlarına ve özel yaşamlarına müdahale oluşturma riskini de beraberinde getirmektedir. İşçi kendisine daima ulaşılabilir olması nedeniyle, işverenin her talebine cevap vermek baskısı altında hissedebilmekte, bu durum işçi üzerinde stres yaratmakta, işverence kendisinden beklenen bir yanıt bulunup bulunmadığını düzenli olarak kontrol etmek zorunda kalabilmekte, böylece iş işçinin tüm yaşamına etki ederek, özel yaşamı ile iş yaşamı arasındaki çizgi silikleşmektedir⁷¹. Buna karşılık yapılan çalışmalarda daima ulaşılabilir olmanın işçinin iş gücüne ve memnuniyetine olumlu bir etkisi de tespit edilememiştir⁷². Bu tehlikeler karşısında her tür iş ilişkisi bakımından özellikle son yıllarda öğretilerde işçinin ulaşılabilir olmama/ulaşılama ya da bağlantıyı kesme hakkı tartışılmaya başlanmıştır.

Ulaşılama hakkı, işçinin çalışma süresi dışında akıllı telefon, eposta, mesaj veya sosyal medya araçlarıyla ulaşılabilir olmamasını ifade etmektedir⁷³. Bu hak ulusal düzenlemelere bakıldığında, ilk kez Fransa'da kanuni düzenleme bulmuş ve işverenlere çalışanların dinlenme süreleri, tatiller, kişisel ve aile hayatlarına vakit ayırmaları amacıyla bilgi teknolojisi (IT) cihazlarının kullanımını sağlayan mekanizmaların bağlantısını kesme ve yeniden bu bağlantıyı açma hususunda şartlar ve koşullar belirleme zorunluluğu getirilmiştir. 2017 yılında yürürlüğe giren bu kanuni düzenleme ile

70 Rüdiger Krause, 'Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf' (2016) NZA 1004, 1005; Secunda (n 28) 7-8; Harmut Oetker, 'Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf' (2016) (17) JZ 817, 817 <www.jstor.org> Erişim Tarihi: 01.03.2023; Kohte (n 67) 406; Gülsevil Alpagut, 'Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik' (2021) Prof. Dr. Turhan Esener 3. İş Hukuku Uluslararası Kongresi 317, 317; Levent Akın, 'Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları' (Legal 2021) Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı 261, 277; Deniz Ugan Çatalkaya, 'Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence "Ulaşılabilir Olmama" Hakkı' (2016) Özel Sayı İÜHF 733, 744-745.

71 Secunda (n 28) 14; Gregor Thüsing, 'Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen' (2016) 6(3) Soziales Recht 87, 88 <www.jstor.org> Erişim Tarihi: 01.03.2023; Alice Dobrinou, 'Teleworking and the Blurred Boundary between the Employee's Private and Professional Life' (2021) Conf Int'l Dr 202, 204; Alpagut (n 70) 321; Ulaş Baysal, 'İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması' (2018) (40) Sicil İş Hukuku Dergisi 65, 73; Doğan (n 50) 277-279; Ugan Çatalkaya (n 70) 745; İşçinin çalışma süreleri dışında daima ulaşılabilir olması, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığı bakımından zararlı sonuçlar doğurabilmekte, çeşitli bedensel rahatsızlıklara sebep olabilmekte, ayrıca güvenlik sorunlarına da sebep olabilmektedir. Nitekim Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmada çalışanların %40'ından fazlası iş dışında araç kullanırken işle iletişim halinde kaldıklarını belirtmişlerdir. Secunda (n 28) 14.

72 Thüsing (n 71) 88.

73 Uta Schuchart, 'Ständige Erreichbarkeit-Arbeitszeit light vs. Recht auf Unerreichbarkeit' (2016) (8-9) AuR 341, 341 <www.jstor.org> Erişim Tarihi: 01.03.2023.; Thüsing (n 71) 87; Dobrinou (n 71) 206; İşçinin ulaşılama hakkı hususunda ayrıntılı bilgi için bkz. Alpagut (n 70) 317 vd.; Ugan Çatalkaya (n 70) 733 vd.

50'den fazla işçisi olan işyerleri, sendika ile işçinin ulaşılamama hakkı konusunda pazarlık yapmak; pazarlığın başarısız olması halinde işçinin dinlenme süreleri, aile ve özel yaşamı, tatil dönemleri göz önüne alınarak işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılamama hakkını öngören iç politikalar oluşturmakla yükümlü kılınmıştır⁷⁴.

Alman hukukunda ise işçinin ulaşılamama hakkına ilişkin kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak öğretide işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılamama hakkının ("*ständige Erreichbarkeit*") bulunduğu, özellikle dinlenme süreleri içerisinde bu hakkın işverence temin edilmesi gerektiği kabul edilmektedir⁷⁵. İşverenlerce de yaygın olarak işçinin ulaşılamama hakkını ve dinlenme sürelerini güvence altına alan düzenlemelere gidildiği görülmektedir⁷⁶.

Alman hukukunda işçiden dinlenme süresi içerisinde bir işin yerine getirilmesinin talep edilmesi halinde işin ifası için geçirilen sürenin çalışma süresinden sayılması ve ücrete hak kazandırması gerektiği ifade edilmektedir. Bu halde dinlenme süresi Çalışma Süreleri Kanunu uyarınca kesintisiz en az 11 saat olması gerektiğinden (Arbeitszeitgesetz 2. Bölüm, m. 5), ulaşılamama hakkının ihlali nedeniyle dinlenme süresinin kesintiye uğradığı ve yeniden başlaması gerektiği kabul edilmektedir⁷⁷. Hatta öğretide kendi inisiyatifıyla dahi olsa işçinin dinlenme sürelerinin işle ilgili bir faaliyet nedeniyle kesintiye uğraması durumunda aynı sonucun kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir⁷⁸. Zira işçinin sürekli ulaşılabilir olma konusundaki iradesi çoğunlukla işle ilgili bir motivasyondan ya da ulaşılabilir olmadığı takdirde işini kaybedeceği baskısından kaynaklanmaktadır⁷⁹. Çalışma Süreleri Kanunu işçileri koruyucu bir yasa olduğundan, işçinin daima ulaşılabilir olma hususundaki rızasına da geçerlik tanınmamalıdır.

Avrupa Birliği hukukunda da konu tartışılmaktadır. 2021 yılında Avrupa Parlamentosu tarafından yayımlanan raporda, çalışanların bağlantıyı kesme hakkı tanımlanmış, söz konusu sorunu doğrudan düzenleyen bir Avrupa Birliği düzenlemesinin bulunmadığı, ancak çalışanların çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmalarının önlenmesi amacıyla bir düzenleme yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca uzaktan çalışanların çalışma koşulları, çalışma saatleri ve dinlenme sürelerine ilişkin de hükümler getirilmesi gerektiği kabul edilmiştir⁸⁰.

74 Söz konusu hüküm 2017 yılında ulaşılamama hakkına ilişkin düzenlemeleri de içeren kanunun (El Komhri Kanunu) 55. maddesiyle ile Fransız İş Kanunu'nda (Code du Travail, L2242-17) düzenlenmiştir. Bilgi için bkz. Secunda (n 28) 27-28.

75 Krause (n 70) 1005; Oetker (n 70) 819; Kohte (n 67) 406; Almanya'da yapılan araştırmalarda çalışanların işyerinde çalışan üstleri tarafından daima ulaşılabilir ("*ständige Erreichbarkeit*") olmalarının beklendiği, iş dışındaki serbest zamanlarında iş görme edimini ifa etmelerinin gerekebildiği genel olarak tespit edilmektedir. Örneğin bu yönde yapılan bir araştırmada, katılımcıların yüzde 40'ı iş saatleri dışında daima ulaşılabilir olduklarını ifade ederken, iş dışında ulaşılabilir olmadığını ifade eden katılımcıların oranı yalnızca yüzde 10 olarak belirlenmiştir. Thüsing (n 71) 88.

76 Secunda (n 28) 29-30; Thüsing (n 71) 98; İşverenlerin çeşitli düzenlemeler ve uygulamalar ile işçinin ulaşılamama hakkını sağlamaya çalıştığı görülmektedir. Örneğin, çalışma saatleri dışında e-posta alımı ve gönderiminin kısıtlanması ya da engellenmesi, çalışma saatleri dışında gelen tüm e-postaların "ofis dışı mesaj" olarak geri gönderilmesi gibi uygulamalara başvurulmaktadır. Örnekler için bkz. Alpagut (n 70) 334-335; Akın (n 70) 277; Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 2) 1706.

77 Krause (n 70) 1005; Schuchart (n 73) 342; Oetker (n 70) 818; Däubler (n 17) 18; Wiebauer (n 59) 1433.

78 Schuchart (n 73) 342; Oetker (n 70) 818; Wiebauer (n 59) 1433.

79 Schuchart (n 73) 342.

80 <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>> Erişim

2. Tele Çalışmaya Uygulanması

İşçinin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak iş görme edimini yerine getirmekle yükümlü olduğu iş ilişkileri başta olmak üzere, türü ne olursa olsun her iş ilişkisinde işçinin daima ulaşılabilir olması işçilerin sağlığı, özel yaşamı ve kişilik hakları açısından tehdit oluşturmaktadır. Tele çalışmada işçi edimini işyeri dışında bilgi ve iletişim araçları ile yerine getirdiğinden, işçinin dinlenme süreleri içerisinde akıllı telefon, e-posta vb. araçlarla işveren, çalışma arkadaşları ya da müşteriler gibi kişilerle bağlantı halinde kalması, görüşmeler yapması, yanıt vermesi, verilen görevleri yerine getirmesi gibi işçinin dinlenme hakkının ihlali ve özel yaşama müdahale sonucunu doğuran uygulamalar daha sık gözlenmektedir⁸¹. İşçinin dinlenme süreleri içerisinde daima ulaşılabilir olması, çalışma ile dinlenme süreleri arasındaki sınırı bulanıklaştırmakta, iş ile özel hayat dengesinin bozulmasına sebep olmaktadır⁸².

Tele çalışan işçinin dinlenme hakkının temin edilmesi ve özel yaşamının korunması amacıyla, işçiye dinlenme süreleri içerisinde ulaşılabilmesi önem taşıyor ve işverenin bunu sağlamak üzere işçiye koruma borcu çerçevesinde gerekli önlemleri alması gerekir⁸³. İşçiye ulaşılacak saatlerin belirlenmesi ve bu saatler dışında erişimin engellenmesi çözüm oluşturabilir. Bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde işçinin “bağlantıyı kesme hakkı”na yer verilmesi de, çalışma saatleri dışında işçinin dinlenme hakkının temin edilmesi bakımından yarar sağlayacaktır. İşçiye ulaşılacak saatlerin belirlenmesi her zaman dinlenme süreleri ile birebir örtüşmeyip, farklı şekilde de kararlaştırılabilir. Ancak işçinin ulaşılabilir olduğu sürelerin dinlenme sürelerini de kapsaması halinde, işçinin dinlenme hakkının güvence altına alındığı söylenemeyecektir⁸⁴. İşçinin her an ulaşılabilir olma konusunda rızasının alınması ise hukuka uygunluk nedeni oluşturmayacaktır⁸⁵.

İşçinin dinlenme süreleri içerisinde ulaşılabilir olması halinde bu sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı belirlenmelidir. Zira çalışma süresinin tespiti, işçinin dinlenme hakkının sağlanıp sağlanmadığının yanı sıra işverenin ücret ödeme borcunun belirlenebilmesi açısından da gereklidir⁸⁶. Kural olarak dinlenme süreleri içinde iletişim araçları vasıtasıyla işçiden doğrudan iş görme edimini

Tarihi: 20.03.2023.

81 Alpagut (n 70) 324; Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 2) 1706.

82 Thüsing (n 71) 88; Tuncay (n 17) 46; Alpagut (n 70) 324-325; Aydınöz (n 6) 186; Baysal (n 71) 73; Ugan Çatalkaya (n 70) 733; Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 2) 1706; Wiebauer (n 59) 1430; Dobrinou (n 71) 204-205.

83 Krause (n 70) 1005-1006; Oetker (n 70) 819; Wiebauer (n 59) 1435; İşçinin taşınabilir kişisel iletişim cihazlarının ulaşılabilirliğine ilişkin olarak, çalışma süreleri bakımından hak ve yükümlülüklerle ilişkin sınırların taraflar arasında olabildiğince ayrıntılı ve açık bir biçimde düzenlenmesi yararlı olacaktır. Baysal (n 71) 73.

84 Oetker (n 70) 819; Fransız hukukunda ulaşılabilir saatlerin hukuki niteliği hakkında Fransız Temyiz Mahkemesi 1999 tarihinde verdiği bir kararda işçinin eylemli olarak çalışmadığı ve fakat işverence erişilebilir olmakla yükümlü tutulduğu bu sürenin hukuken ne çalışma ne de dinlenme süresinden sayıldığına karar vermiştir. Karara göre çağrı dönemi olarak ifade edilen bu süreler, işçinin eylemli çalışması olmasını içermese de, iş yükümlülüğü ile bağlantısını tamamen koparmasına izin vermediğinden dinlenme süresi olarak nitelendirilemez. Böylece kararda bu süreler çalışma süresinden sayılmasa da, dinlenme süresi olarak da kabul edilmediğinden işçiye, bu sürelerin de haricinde asgari dinlenme süresinin verilmesi gerektiği ortaya koyulmuştur. Söz konusu karar ve işçinin çağrı almak üzere beklediği sürelerin dinlenme süresinden sayılmayacağı hususunda diğer karar örnekleri için bkz. Aydınöz (n 6) 189-190.

85 Ugan Çatalkaya (n 70) 749-750; Alpagut (n 70) 327.

86 Alpagut (n 70) 328.

ifa etmesinin istenmesi halinde, çalışma süresinden sayılması ve fazla çalışmaya hak kazandırması gerekir⁸⁷. Acil, beklenmeyen veya olağanüstü hallerin ortaya çıkması durumunda, belirlenen saatler dışında işçiye başvurulması söz konusu olabilir. Bu hallerde de çalışma süreleri dışında işçiden beklenen çalışmanın çalışma süresinden sayılması ve fazla çalışma olarak nitelendirilmesi gerekir⁸⁸.

Burada işçinin dinlenme süreleri içerisinde ulaşılabilir olması dolayısıyla iş görme edimini yerine getirmeye devam etmesi ile işçiye yalnızca soru sorulması, kısa bir görüşme yapılması gibi durumlar ayırt edilmelidir. Alman hukuku öğretisinde dinlenme sürelerinde işçiye iletişim araçları ile ulaşılması sebebiyle yaşanan küçük ve “zararsız” nitelikte kesintilerin, çalışma süresinden sayılmaması ve dinlenme sürelerinin yeniden başlamasına sebep olmaması gerektiği belirtilmektedir⁸⁹. En az 9 saatlik bir dinlenme süresi sağlanması, işçinin dinlenme süresini kesintiye uğratan işlerin en çok 15'er dakika sürmesi, aylık ya da yıllık belirli sayıda, istisnai durumlar bakımından böyle bir kesintinin mümkün olması koşullarıyla kısa süreli ulaşılabilirliğin dinlenme sürelerini kesintiye uğratmaması gerektiği ifade edilmektedir⁹⁰.

Kanaatimizde de işçiden kısa bir soruya yanıt vermesi gibi fazla vakit ayırmayı gerektirmeyecek işlerin istenmesi halinde bu durum işçinin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez, ancak bunun ölçüsü ve sınırlandırılması güçlük arz edebilir. İşçiye çalışma süresi dışında yöneltilen soru ve isteklerin ulaşılama hakkının ihlali olup olmadığı meselesi, yalnızca işçiden istenen şeyin çalışma süresine dahil olup olmadığı kıstasıyla çözümlenemez. Nitekim, biri işçinin özel ve aile yaşamına dair menfaatlerini korurken, diğeri öncelikle işçinin ücretle ilişkili haklarını koruma amacına hizmet etmektedir. Bu nedenle, içinde bulunduğumuz iletişim toplumunun olağan koşulları ile iş ilişkisinin gereklilikleri bir arada gözetildiğinde, çalışma süresinden sayılmayacak derece kısa olsa dahi, işçinin zihnen işten uzaklaşmasına engel olacak süreklilik ve yoğunluğa ulaşan her türlü etkileşimin/erişim talebinin özel yaşama saygı bağlamında dinlenme hakkını ihlal ettiği sonucuna varılmalıdır.

SONUÇ

Son yıllarda uzaktan çalışmaya ilişkin İş Kanunu'nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde düzenlemeler yapılmış olmakla beraber, işçinin dinlenme hakkını koruyucu nitelikte herhangi bir hüküm getirilmemiştir. Özellikle çalışanların günlük çalışma süresi içerisinde ara vermeksizin çalışmaları, yıllık izin, hafta tatili gibi dinlenme sürelerinde iş görme edimini uzaktan ifaya devam etmek durumunda kalmaları, her zaman erişilebilir olma baskısı, hastalık halinde işçiden uzakta/

87 ibid 331.

88 Aydınöz (n 6) 188.

89 Schuchart (n 73) 342; Däubler (n 17) 18; Wiebauer (n 59) 1433; Kollmer (n 30) 476.

90 Bu hususta bkz. Krause (n 70) 1005; Oetker (n 70) 818; Däubler (n 17) 18-19; Wiebauer (n 59) 1434; Krause'ye göre, dinlenme sürelerinde ulaşılama hakkında yaşanan bu tür küçük kesintiler bakımından kesin bir ayırım yapılmadığından, yasa yeterli temel sağlamamaktadır. ibid 1005; Yine öğretilerde dinlenme sürelerinde yaşanacak e-mail okuma gibi küçük kesintilerin çalışma süresinden sayılmasının gerekmeceği, ancak bunun günlük çalışma süresi içinde ya da dinlenme tatil günlerinde günlük 15-30 dakikayı geçmeyecek çalışmalar için geçerli olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Kollmer (n 30) 476.

evde çalışmasının beklenmesi gibi uygulamalar işçinin dinlenme hakkını ihlal etmekte, işçinin sağlığı açısından olumsuz etkide bulunmakta ve ayrıca iş-özel yaşam dengesini bozmaktadır.

İş Kanunu'nun dinlenme hakkını güvence altına alan düzenlemeleri tele çalışan işçiler bakımından da geçerlidir. Ancak tele çalışma modelinde ortaya çıkan bazı sorunlara çözüm oluşturmakta yetersiz kalmaktadır. Uzaktan çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelerin işçinin iş-özel yaşam dengesini koruyucu ve dinlenme sürelerini güvence altına alacak şekilde düzenlenmesi, işçinin ara dinlenmesi ve hafta tatili başta olmak üzere dinlenme sürelerine uyulması hususunda işverene yükümlülük getirilmesi gereklidir. Özellikle tele çalışan işçilerin çoğu zaman klasik anlamda iş ilişkisi ile çalışan işçilere göre daha uzun saatlerle çalışmakta olması sebebiyle, işçinin gün içerisinde İş Kanunu'nda öngörülen asgari ara dinlenmesi sürelerinde çalışmamasının temin edilmesi, hafta tatili ve diğer tatillerde çalışma yaptırılmamasının ve işçiye yıllık izinde bulunduğu sürelerde ulaşılmamasının sağlanması önem taşımaktadır. Bunu sağlamak amacıyla işverene sözü edilen sınırlamalara uyulmasını temin eden ve denetimi mümkün kılan sistemleri geliştirme yükümlülüğünün getirilmesi yararlı olacaktır. İş mevzuatında işverene çalışma ve dinlenme sürelerine uyulup uyulmadığının denetlenmesine ilişkin bir yükümlülük getirilmemiş olması eksikliklerdir. İşverene bu yönde yükümlülük getirilmesiyle, işçiler tarafından dinlenme sürelerine uyulup uyulmadığının denetlenmesi, böylece işçilere dinlenme hakkının tam olarak sağlanıp sağlanmadığının tespiti mümkün olabilecektir.

İşçinin daima ulaşılabilir olması ya da işverence işçiden daima erişilebilir olmasının beklenmesi de tele çalışan işçinin dinlenme hakkının temini bakımından ortaya çıkan önemli sorunlardan biridir. Her an ulaşılabilir olmak işçi üzerinde strese yol açmakta ve işçinin işten uzaklaşarak, dinlenme sürelerini etkili olarak kullanmasına engel olmaktadır. Dinlenme süreleri içerisinde işçiden ulaşılabilir olmasının beklenmemesi ve işverence bunun önlenmesi amacıyla gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Sözleşme hükümleri ile bu hakkın güvence altına alınması ve işyerinde işçiye belirli saat aralıklarında ulaşılamaması için iletişim sistemleri üzerinden gerekli düzenlemelerin yapılması faydalı olacaktır. İş saatleri dışında işçiden ulaşılabilir olmasının beklendiği işçiye açıkça bildirilmiş olmasa da işçi üzerinde daima ulaşılabilir olmasının bekleneceği baskısı da yaratılmamalıdır. Zira dinlenme süreleri içerisinde işçinin kendisine ulaşılmasına izin verip vermediği ve dinlenme sürelerinde iş görmesi halinde bunun hangi hallerde işçinin gönüllülüğü ile gerçekleştirildiğinin tespiti güçtür.

KAYNAKÇA

- Akın L, 'Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları' (Legal 2021) Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı 261-300.
- Alp M, 'Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)' (2011) Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan 795-854.
- Alpagut G, 'Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik' (2021) Prof. Dr. Turhan Esener 3. İş Hukuku Uluslararası Kongresi 317-338.
- Aydınöz G, 'İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma' (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi 2014).
- Baycık G, Doğan S, Dulay Yangın D ve Yay O, 'COVİD 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler' (2021) (3) Çalışma ve Toplum Dergisi 1683-1727.

- Baysal U, 'İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması' (2018) (40) Sicil İş Hukuku Dergisi 65-75.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, 'Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme' (2020) Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu <<http://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12154/1222>> Erişim Tarihi: 21.01.2023.
- Civan O.E, 'İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)' (2010) (26) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 525-573.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 35. Baskı, Beta 2022).
- Däubler W, 'Digitalisierung und Arbeitsrecht' (2016) Soziales Recht 2-44 <www.jstor.org> Erişim Tarihi: 22.02.2023.
- Dobrinou A, 'Teleworking and the Blurred Boundary between the Employee's Private and Professional Life' (2021) Conf Int'l Dr 202-208 (Hein Online).
- Doğan S, *İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması* (Seçkin 2022).
- Doğan S, 'İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi' (2020) 26(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1179-1202.
- Dulay D, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma* (Turhan Kitabevi 2016).
- Dulay Yangın D, '6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi' (2016) (36) Sicil İş Hukuku Dergisi 148-171.
- Dulay Yangın D, 'Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler', (2018) İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (Oniki Levha) 221-260.
- Ekonomi M, 'Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanunu'nda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı' (2014) 11(42) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 19-40.
- Ergünes Emrağ S, '4857 Sayılı İş Kanunu'nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma' (2016) 13(51) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1413-1444.
- Eyrenci Ö ve Bakırcı K, *Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme* (İstanbul Ticaret Odası 2000).
- Eyrenci Ö, Taşkent S ve Ulucan D, *Bireysel İş Hukuku* (9. Baskı, Beta 2019).
- Göktaş S, 'İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması' (2012) 7(28) Sicil İş Hukuku Dergisi 42-56.
- Güzel A, 'Fabrika'dan İnternete İşçi Kavramı ve Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme' (1997) 4(2) Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 83-126.
- Hekimler, 'Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme' (Legal 2021) Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı 215-259.
- Kandemir M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal Yayınevi 2011).
- Kandemir M, 'Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri' (2014) 72(2) İÜHF 143-166.
- Krause R, 'Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf' (2016) NZA 1004-1007 (Beck Online).
- Kohte W, 'Arbeitszeitschutz – ein System kontrollierter und begrenzter Flexibilität' (2019) 67(10) AuR 402-406 <www.jstor.org> Erişim: 22.02.2023.
- Kollmer N, 'Das Recht der Tele – und Mobilen Arbeit im Lichte des Arbeitsschutzes 4.0' (2023) NJW 473-480 (Beck Online).

- Mollamahmutoglu, H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (Güncellenmiş 5. Baskı, Lykeion 2021).
- Oetker H, 'Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf' (2016) (17) JZ 817-824 <www.jstor.org> Erişim Tarihi: 01.03.2023.
- Özdemir E, 'Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma' (2021) 35(3) Çimento İşveren Dergisi 8-41.
- Schöllmann I, 'Mobile Working, Telearbeit, Desksharing' (2019) NZA-Beilage 81-86. (Beck Online).
- Schuchart U, 'Ständige Erreichbarkeit – Arbeitszeit light vs. Recht auf Unerreichbarkeit' (2016) (8-9) AuR 341-343 <www.jstor.org> Erişim Tarihi: 01.03.2023.
- Secunda P.M, 'The Employee Right To Disconnect', (2019) (9) Notre Dame J Int'l Comp L 1-39 (Hein Online).
- Süzek S, *İş Hukuku* (Yenilenmiş 21. Baskı, Beta 2021).
- Şahin Emir A, 'İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması-Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi' (2022) (1) 329-348.
- Tuaç Yılmaz P, 'Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma' (2020) (43) Sicil İş Hukuku Dergisi, 254-273.
- Thüsing G, 'Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen' (2016) 6(3) Soziales Recht 87-108 <www.jstor.org> Erişim Tarihi: 01.03.2023.
- Tulukçu B, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı* (Adalet 2012).
- Tunca M.E, 'İşçinin Dinlenme Hakkı' (Doktora Tez, Dokuz Eylül Üniversitesi 2013).
- Tuncay C, 'Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma' (2021) 18(69) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 23-52.
- Ugan Çatalkaya D, 'Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence "Ulaşılabilir Olmama" Hakkı' (2016) Özel Sayı İÜHF 733-751.
- Voigt P, 'Homeoffice≠Mobile Arbeit' (2018) (10) AuR, <www.jstor.org>, Erişim: 24.01.2023.
- Wank R, 'Telearbeit' (1999) NZA, 225-235 (Beck Online).
- Wiebauer B, 'Arbeitsschutz und Digitalisierung' (2016) NZA 1430-1436 (Beck Online).
- Wiese G, 'Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit' (2009) RdA 344-353 (Beck Online).
- Yiğit E, 'Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları' (2021) 3(2) TAÜHFD, 135-154.