

**Hukuk Fakültesi Dergisi**  
Ankara Hacı Bayram Veli University  
Faculty of Law Review

ISSN: 2651-4141 e-ISSN: 2667-4068  
Cilt / Volume XXVIII Ocak / January 2024 Sayı / No. 1

**İŞÇİNİN ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKI**

**THE EMPLOYEE RIGHT TO DISCONNECT**

**Tuğçe KAYA\*** 

**ÖZET**

[-10.34246/ahbvuhfd.1314881](https://doi.org/10.34246/ahbvuhfd.1314881) 

Teknolojik gelişmelerin etkisiyle değişime uğrayan ve dijitalleşen çalışma hayatında işçi, teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla iş ile ilgili konular bakımından sürekli ulaşılabilir hale gelmiştir. İşçinin çalışma saatleri ile dinlenme saatleri iç içe geçmiş, özel hayatı ile çalışma hayatı arasındaki sınırlar giderek belirsizleşmeye başlamıştır. İşçinin karşı karşıya kaldığı bu olumsuzluklar karşısında başta Fransa ve Almanya olmak üzere bazı ülkeler, işçiye ulaşılabilir olmama hakkı olarak ifade edilen yeni bir hak tanınması yoluna gitmiş ve işçinin çalışma saatleri dışında işi ile bağlantısının kesilmesini öngörmüştür. Bu ülkelerin ardından ulaşılabilir olmama hakkını tartışmaya başlayan ve yasal zemine kavuşturan ülkelerin sayısı giderek artmış, Avrupa Birliği de bu hakkın tanınmasının gerekliliğini önemle vurgulamıştır. Türk hukukunda ise ulaşılabilir olmama hakkının tanınması bakımından henüz bir girişimde bulunulmamış, mevcut düzenlemeler çerçevesinde bu hakkın varlığından bahsedilip bahsedilmeyeceğinin tartışılmasıyla yetinilmiştir. Bu çalışmada; ulaşılabilir olmama hakkına duyulan gereksinimden yola çıkılarak bu hak bakımından mevcut uluslararası düzenlemeler ortaya konulmuş, bu çerçevede hakkın Türk hukukundaki durumu ele alınarak birtakım çözüm önerileri sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Ulaşılabilir Olmama Hakkı, Sürekli Ulaşılabilirlik, Uzaktan Çalışma, Çalışma Saatleri, Gözetme Borcu

\* **Av., Doktora Öğrencisi,** İstanbul Barosu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Programı/İSTANBUL, **e-posta:** av.tugcekaya12@gmail.com, **ORCID:** 0000-0001-8081-6445, **DOI:** 10.34246/ahbvuhfd.1314881.

- **Atıf Şekli/ Cite As:** Kaya T, “İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı”, *AHBVÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(1), 2024, s.233-269
- **İntihal / Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.



**ABSTRACT**

Recently as the working life has evolved and digitalized with the effects of technological developments, employees have faced with the problem of being constantly contactable in terms of work-related issues via technological communication tools. The working hours and free times of employees have started to intertwine and the boundaries between the employee's private life and working life have started to blur with one another. In the face of these negativities faced by employees, some countries, especially France and Germany, sought to grant a new right, which is the right to disconnect, and accept that employees be disengage from work outside of after hours. After these countries, the number of countries that started to discuss the right to disconnect and recognized it gradually increased, and the European Union emphasized the necessity of recognizing this right. In Turkish law, however, no attempt has been made to recognize the right to disconnect, and it has been contented with discussing whether the existence of this right can be mentioned within the framework of current regulations. Therefore, in this article; based on the need of the right to disconnect, existing international regulations regarding this right will be put forward, and within this framework, some suggestions will be presented by considering the situation of the right to disconnect in Turkish law.

**Keywords:** Right to Disconnect, Constantly Contactable, Remote Work, Working Hours, Employer's Duty of Care

**EXTENDED ABSTRACT**

The increasing integration of portable technological communication tools, such as smartphones and laptops, to the working life has arose the expectation that employees would become contactable on work-related issues even out of working hours. This expectation has prevented employees from spending their free times properly, blurred the boundaries between work and private life, and even caused psychological and physical disorders. The right to disconnect, a relatively new development, aims to eliminate these effects of using technological communication tools to employees. This right guarantees that employees will be prevented from being reachable on work-related issues out of working hours and therefore, protecting their psychological and physical health by drawing the line between their work and private life.

The first country where the right to disconnect was argued and emerged as a legal right was France. Since the early 2000s, some cases regarding employees being contactable with work-related issues out of working hours have discussed in the Supreme Court, and the Court has emphasized the right to disconnect of employees. Subsequently, the right started to gain significance to the companies, and many companies began to adopt practices such as banning the use of these tools at certain time intervals in order to prevent the negativities that employees may encounter due to the use of technological communication tools. The right to disconnect became the subject of collective bargaining agreements and labor contracts, and was finally

legally guaranteed as a right in the French Labor Code in 2017. In Germany, although the right to disconnect is not clearly recognized legally, the problem of employees always be contactable, which is at the center of this right, has been taken into account in the laws regarding the regulation of working hours and occupational safety, and rather than being recognized only as a right, the implementation of this right has been placed on employers as a responsibility. The idea of understanding that the right to disconnect is a right that should be implemented by taking into account factors such as the size of the company, organization, types of activities, private lives and age of employees was practiced, and therefore it would not be appropriate to draw its boundaries by law. Indeed, it has been observed that many employers voluntarily accept the responsibility of granting their employees the right to disconnect, without the need for any legal regulations or sanctions.

Developments in France and Germany regarding the right to disconnect was legally guaranteed to other countries such as Italy, Spain, Belgium, Ireland, South Korea, Argentina, the United States, Canada, the Philippines, and Portugal. Due to this the rapid adoption of remote working especially as of 2019 when the Covid-19 epidemic began to take effect, the problem of "always being contactable" faced by employees was also taken into account by the European Union. The European Parliament published a report on the right to disconnect in 2021, and the report focused on the measures that should be taken by employers and the effective mechanisms that should be adopted by member states to ensure that employees can exercise their right to disconnect. In addition, a call was made to the European Commission to enact a law recognizing the right to disconnect.

Although there are comprehensive regulations in Turkish law regulating the working and free times of employees, the right to disconnect wasn't been enacted with. The right to disconnect was, unfortunately was referred to quite rarely in Turkish law when compared with countries, especially the ones mentioned above, and neither an attempt or a practice was referred to approach this right as a legal requirement through out Turkey. Developments regarding the right to disconnect in Turkish law was limited due to the issue of whether this right could be rightfully referable subject within the framework of current regulations. As an example, within the framework of legal regulations regarding employees can be assumed contactable during free times and the work done by employees who work out of working hours can be considered overtime have been argued. In addition, it was discussed whether the employer's duty of care gives employees the right to disconnect and whether there are legal remedies that employees can apply in case this right is violated. Nevertheless, the reflections of the developments regarding the right to disconnect in the Turkish law was quite limited. In this article, one of the main approaches was to present suggestions in terms of recognizing the right to disconnect in Turkish law.

## GİRİŞ

Teknoloji alanındaki gelişmeler, hayatın her alanını olduğu gibi çalışma hayatını da kolaylaştırmıştır. İşin yürütümünde kullanılan araçlar gelişmiş, işçinin işveren ve diğer işçilerle iletişimi hızlanmış, bilgi daha kısa sürede elde edilebilir hale gelmiştir. Teknolojinin sunduğu imkanlar sayesinde dezavantajlı grupların çalışma hayatına katılma oranı artmış, işçinin işyeri dışında çalışmasını mümkün hale getiren yeni çalışma biçimleri benimsenmiştir. Çalışma saatleri esnekleşmiş ve işçiler iş görme borcunu yerine getirecekleri zaman ve alan hakkında söz sahibi olmaya başladıklarından işveren ile aralarındaki bağımlılık ilişkisi de zayıflamıştır.

Çalışma hayatında teknolojinin sunduğu imkanların etkisiyle sağlanan kolaylıklar hızlı bir biçimde benimsenmiştir. Ancak bu imkanların, sunduğu kolaylıklar kadar özellikle işçiler bakımından birtakım olumsuz sonuçları da beraberinde getirdiği görülmüştür. İşin yürütümünü kolaylaştıran araçlar bir zaman sonra işverenin denetleme ve takip etme araçlarına dönüşmüş, işçinin bilgileri iş sözleşmesinin tarafı olmayan kişilerce bilinir hale gelmiş, esnek çalışma saatleri işçinin çalışma süreleri ile dinlenme süreleri arasındaki sınırları belirsiz hale getirmiş ve işçinin özel hayatı ile çalışma hayatı iç içe geçmiştir.

Teknolojik gelişmelerin işçi bakımından doğurduğu olumsuz sonuçlardan biri de, yakın bir zamanda görünür hale gelen “işçinin sürekli ulaşılabilirliği” olmuştur. Cep telefonu ve laptop gibi taşınabilir ve anlık iletişimi mümkün kılan araçların kullanımı; işverenler, müşteriler ve iş arkadaşları nezdinde işçinin iş ile ilgili bildirim ve taleplere her an açık olduğu gibi bir izlenim yaratmıştır. Artık işçi, çalışma sürelerinin sona ermesi itibarıyla işi ile bağlantısını kesmemekte ve kendisine ulaşılmaya dahi, her an bir bildirim gelebileceği endişesi duymaktadır. Dolayısıyla dinlenme sürelerini verimli biçimde kullanamamakta, özel hayatına ayırması gereken zamanı kısaltmakta ve işe bağlı stresi artmaktadır. İşte ulaşılabilir olmama hakkı, işçinin sürekli ulaşılabilirliği sorununa bir çözüm olarak ileri sürülmüştür.

Ulaşılabilir olmama hakkının tarihsel gelişimine bakıldığında, öncü ülkelerin Fransa ve Almanya olduğu görülmektedir. Bu ülkelerdeki gelişmelerin etkisiyle birlikte düzenlemelere konu edilmeye başlanan bu hak, kısa bir süre içerisinde birçok ülkede tartışılmaya başlanmıştır. Bu hakkın tanınması yönündeki ihtiyacın görünür hale gelmesi ise; uzaktan çalışma biçiminin benimsenmesi ve özellikle Covid-19 pandemisi döneminde

oldukça yaygınlaşması ile olmuştur. Son olarak Avrupa Birliği, ulaşılabilir olmama hakkını Birlik düzeyinde tanıyan bir düzenleme yapılması çağrısında bulunmuştur. Türkiye ise, işçiye ulaşılabilir olmama hakkının tanınması hususunda henüz bir girişimde bulunmamıştır.

Bu çalışmada, ulaşılabilir olmama hakkının kabul edilmesinde rol oynayan hususlar ele alınmış ve Fransa ve Almanya’daki gelişmelerden yola çıkılarak hakka ilişkin mevcut düzenlemeler üzerinde durulmuştur. Böylece, mevcut düzenlemeler çerçevesinde hakkın içeriğinin ortaya konulması amaçlanmış ve işçiye ulaşılabilir olmama hakkının tanınmasında henüz bir adım atılmamış olan Türk hukukunda, mevcut düzenlemeler kapsamında işçiye ulaşılabilir olmamasının mümkün olup olmayacağı değerlendirilmiştir.

## I. ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKINA DUYULAN İHTİYAÇ

Çalışma hayatı, hızlı dijitalleşme süreci ve bilgi-iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile birlikte, “ilk endüstriyel devrimden bu yana işgücü piyasasındaki en radikal değişim” olarak tanımlanan ve “dördüncü endüstriyel devrim” olarak adlandırılan bir dönüşüm sürecine girmiştir<sup>1</sup>. Çalışma olgusu, işçi- işveren ilişkisi, iş araçları, çalışma saatleri ve çalışma biçimleri yeniden şekillenmeye başlamıştır. Telefon ve bilgisayar gibi teknolojik iletişim araçları sayesinde günün belirli saatleri arasında çalışmayı esas alan klasik çalışma anlayışından uzaklaşmış; işçinin bireysel çalışma düzenini çoğu zaman özgürce dizayn edebildiği, işyeri sınırları ve sabit zaman aralığı dışına taşan yeni bir çalışma anlayışı benimsenmiştir<sup>2</sup>. Yine teknolojik iletişim araçları sayesinde işe ilişkin bilgi transferi ve iletişim hızlanmış, işin görülmesinde zaman bakımından kolaylık kazanılmıştır. Fakat bu gelişmeler ilk etapta her ne kadar işçinin yararına olmuşsa da, kısa bir süre sonra teknolojinin sunduğu imkanların aynı zamanda işçinin haklarına müdahale aracı olduğu da görülmüştür. İşveren, teknolojik iletişim araçlarını işçiyi gözetleme ve denetleme aracı olarak kullanmaya başlamış; bu gözetim ve denetim işyerinin sınırlarını aşarak işçinin özel hayatına kadar genişlemiştir. İşçi teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla “sürekli ulaşılabilir” hale gelmiş ve bu durum, işverenler ve müşterilerin işçiye istedikleri an ulaşabilecekleri gibi yanlış bir

<sup>1</sup> Marc de Vos, “Work 4.0 and the future of labour law”, 22 Temmuz 2018, <<https://ssrn.com/abstract=3217834>> Erişim Tarihi 10 Mart 2023, s. 1.

<sup>2</sup> Clarence W. Von Bergen / Martin Bressler, “Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect”, *Journal of Applied Business and Economics*, 21(2), 2019, <<https://rticlegateway.com/index.php/JABE/article/view/1454>>, Erişim Tarihi 10 Mart 2023, s. 51.

izlenime yol açmıştır<sup>3</sup>. Bugün işçi, her an işe ilişkin bir bildirim alabileceği endişesiyle cep telefonuna bağımlı hale gelmiştir.

İşçinin sürekli ulaşılabilirliği, esasen “yeni” teknolojik iletişim araçlarının kullanımının bir ürünüdür. Sabit telefonların ve masaüstü bilgisayarların kullanıldığı dönemde de işçi ulaşılabilirdir; ancak bu ulaşılabilirlik, işçi sözü konusu sabit araçların bulunduğu yerde aralıksız bulunamayacağından sürekli değildir<sup>4</sup>. Kaldı ki, bu araçlar birden fazla kişinin ortak kullanımına açıktır ve iletişim kurulması istenen kişiye doğrudan ulaşılabilmesi pek mümkün değildir. Dolayısıyla, işçiyi sürekli ulaşılabilir hale getiren araçlar; her an ve her yere taşınabilmesi mümkün olan, internet bağlantısının da desteğiyle anlık ve hızlı iletişimi sağlayabilen akıllı telefon, laptop, tablet gibi yeni teknolojik iletişim araçlarıdır.

Teknolojik iletişim araçlarının kullanımı, işçinin sürekli ulaşılabilirliğine yol açan nedenleri ifade eden bir üst kavram olarak değerlendirilmelidir. Esasen, işçinin sürekli ulaşılabilir hale gelmesine neden olan etkenler oldukça kapsamlıdır. Küreselleşmenin etkisiyle işçilerin farklı ülkelerde bulunması ve bu nedenle iletişimin çalışma saatleri dışında gerçekleştirilmek zorunda olması, müşteri beklentilerinin değişmesiyle birlikte işçilerden 7/24 hizmet alma durumunun yaygınlaşması, çalışma hayatının hızlanması ve görevlerin karmaşıklaşması, işçinin sürekli ulaşılabilirliğini gerektiren çağrı üzerine çalışma gibi yeni çalışma biçimlerinin benimsenmesi bunlardan bazılarıdır.

Sürekli ulaşılabilirlik kavramı; işçinin çalışma saatleri dışında “iş ile ilgili hususlar” bakımından müsait olması durumunu ve kendisine telefon görüşmeleri, mailler, kısa mesajlar, anlık mesajlaşma imkanı tanıyan uygulamalar ve Facebook vb. gibi sosyal ağlar aracılığıyla ulaşılabilmesi imkanını ifade eder<sup>5</sup>. Başka bir ifadeyle; işçinin iş için ulaşılabilirlik

durumunun çalışma hayatı alanının ötesine geçerek hayatın diğer alanlarına da yayılması anlamına gelir<sup>6</sup>. Ancak, bununla kastedilen işçinin “her yerde ve her zaman” ulaşılabilir olması değil, işçinin iş ile ilgili meselelere ilişkin ulaşılabilirliğinin belirli sınırların ötesine geçmesidir<sup>7</sup>. Bu nedenle, sürekli ulaşılabilirlik kavramı yerine “genişletilmiş erişilebilirlik” kavramının da tercih edildiği görülmektedir.

İşçiye sürekli biçimde ulaşma; genel olarak işveren, iş arkadaşları ve nadiren de olsa müşteriler tarafından gerçekleştirilir ve işçinin bu duruma izin vermesinin altında yatan sebebin, işveren beklentilerini sağlamak ile çalışma arkadaşları ve müşterilere karşı sorumluluk duygusu olduğu kabul edilir<sup>8</sup>. İşçi, işine olan bağlılığı veya boş zamanını iş yükünü hafifletme isteği gibi sebeplerle, sürekli ulaşılabilirliği kendisi de tercih edebilir.

Sürekli ulaşılabilirlik kavramı; işçiye ulaşılması sonucunu değil, ulaşılma ihtimalini yani bir durumu ifade etmektedir<sup>9</sup>. Başka bir ifadeyle, işçinin sürekli ulaşılabilir olması ile kastedilen düzenli biçimde işle ilgili aramalar veya bildirimler alması ve bunlara cevap vermek zorunda olması ya da kendisinde bir iş görülmesinin talebi üzerine bunu yerine getirmek durumunda kalması değildir. Sürekli ulaşılabilirlikte işçi iş ile ilgili ani bir arama veya bildirim alabileceği gibi, kendisinden kapsamlı bir işin görülmesi de beklenebilir. Bununla birlikte, işçi o an gerçekleştirilmesi zorunlu olmayan ileri tarihli bir görev hakkında dahi bilgilendirilebilir. Burada söz konusu husus, işçinin dinlenme süresi içinde herhangi bir şekilde ve anlık da olsa çalışma hayatı ile temasa geçmesidir. Hatta, kendisine iş ile ilgili bir durum için her an ulaşılabilmesi yönünde tedirginlik yaşaması ve bu nedenle çalışma hayatı ile bağlantısını tam anlamıyla kesmemesidir.

<sup>3</sup> Facundo Martin Chiuffo, “The “Right to Disconnect” or “How to Pull the Plug on Work””, *4th Labour Law Research Network Conference*, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2019, <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3422283](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3422283)>, Erişim Tarihi 10 Mart 2023, s. 2; Ufuk Aydın / Merve Kutlu, “The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8 (2), 2020, <<https://jurix.com.tr/article/22081>>, Erişim Tarihi 10 Mart 2023, s. 262.

<sup>4</sup> Filiz Yurtseven, “Ausgewählte Rechtsprobleme im Zusammenhang mit der ständigen Erreichbarkeit von Arbeitnehmern durch ihren Arbeitgeber”, *Universität Osnabrück, Dissertation*, 2020, <<https://osnadoes.ub.uni-osnabrueck.de/handle/urn:nbn:de:gbv:700-202011193759>>, Erişim Tarihi 12 Mart 2023, s. 3.

<sup>5</sup> Hannes Strobel, “Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten”, *iga.Report 23*, 2016, <<https://aok-bv.de/imperia/md/aokbv/verbraucher/gesundheitsstipps/>

[iga-report\\_23\\_teil1.pdf](https://www.jstor.org/stable/i24912716)>, Erişim Tarihi 12 Mart 2023, s. 8; Schuchart, Uta. “Ständige Erreichbarkeit – Arbeitszeit Light vs. Recht Auf Unerreichbarkeit.” *Arbeit Und Recht*, 64 (8/9), 2016, <<https://www.jstor.org/stable/i24912716>>, Erişim Tarihi 13 Mart 2023, s. 342.

<sup>6</sup> Barbara Pangert/Nina Pauls/Heinz Schüpbach, “Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit”, *baua: Bericht, Druck & Verlag Kettler GmbH*, Dortmund/Berlin/Dresden, 2016, <<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Gd76.html>>, Erişim Tarihi 13 Mart 2023, s. 9.

<sup>7</sup> Strobel, s. 8; Pangert/Pauls/Schüpbach, s. 8.

<sup>8</sup> Strobel, s. 9

<sup>9</sup> Gülsevil Alpagut, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Ender Demir / Beste Gemicci Filiz, *Prof. Dr. Turhan Esener III. Uluslararası İş Hukuku Kongresi*, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 328.

Belirtmek gerekir ki; sürekli ulaşılabilirlik, teknolojik iletişim araçlarının kullanımına dayalı çalışma biçimlerine özgü değildir<sup>10</sup>. Önemli olan, işçinin çalışma saatleri dışında iş ile ilgili meseleler bakımından ulaşılabilir olma durumudur. Bununla birlikte, işverenin iş görme borcunu işyeri dışında gerçekleştiren işçilerle daha sık iletişim kurmak isteyeceği ve bu durumun tipik çalışma biçimlerine göre daha haklı görülebileceği açıktır. Bu bağlamda; sürekli ulaşılabilirlik hususunun ilk olarak, çalışma hayatındaki dijitalleşmenin ilk adımı olan “tele çalışma” biçiminin gelişimi ile gündeme geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Gerçekten, sürekli ulaşılabilirlik kavramı, tele çalışmanın ve bir üst kavram olarak ele alınan uzaktan çalışma biçiminin yaygınlaşması ve son birkaç yıl içinde Covid-19 pandemisinin etkisiyle tartışılmaya başlamış ve oldukça görünür hale gelmiştir.

Sürekli ulaşılabilirlik kavramı, esas itibarıyla işveren bakımından olduğu gibi işçi bakımından da olumlu bir durum gibi algılanabilir. Telefon görüşmesi veya mail ile işçi, işyerine gitmesine gerek kalmaksızın işi ile ilgili bir bilgiyi edinebilir veya bir görevi ifa edebilir. İş ile bağlantısı işyeri ve çalışma saatleri dışında da devam ettiğinden kendini yapması gereken işlere baskı ve stres altında kalmadan odaklayabilir. İşverenin taleplerini karşılamaya her an hazır durumda bulunarak kendini ispatlayabilir. Ancak günümüz teknolojisinde, işçiler bakımından sürekli ulaşılabilirliğin olumlu taraflarından çok hukuken çözüm üretilmesi gereken bir sorun olduğu görülmektedir.

Gerçekten, işçinin yeni teknolojik iletişim araçları ile sürekli olarak ulaşılabilir hale gelmesi birçok olumsuz sonucu beraberinde getirmiştir. İşveren veya iş arkadaşından her an bir iletişim talebi gelebileceği ve bir gelişmeyi kaçırmama endişesiyle işçi, sık aralıklarla telefonunu veya bilgisayarını kontrol eder hale gelmiş ve bu alarmda bulunma durumu işe bağlı gelişen stresle sonuçlanmıştır<sup>11</sup>. Hatta bu durum stresin ötesine geçmiş ve “fiziksel ve psikolojik zarar” üst kavramı altında değerlendirilen birden fazla sağlık sorununu beraberinde getirmiştir<sup>12</sup>. İşçiye çalışma saatleri dışında gelen bir arama veya mail ile iş verilmesi sonucunda işçi, işverenin talebini karşılamak

<sup>10</sup> Alpagut, s. 324-326.

<sup>11</sup> Deniz Ugan Çatalkaya, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence ‘Ulaşılabilir Olmama Hakkı’”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(2), 2016, <<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/322633>>, Erişim Tarihi 17 Mart 2023, s. 745; Ständige Erreichbarkeit – Tipps für den Umgang, Aok, 19 Ağustos 2020, <<https://www.aok.de/pk/magazin/wohlbefinden/gesund-im-job/staendige-erreichbarkeit-tipps-fuer-den-umgang/>>, Erişim Tarihi 17 Mart 2023.

<sup>12</sup> Strobel, s. 10.

amacıyla çaba gösterdiğinden uyku problemleri yaşamaya ve gereği gibi dinlenememeye başlamış; dinlenme sürelerinin etkili şekilde kullanılmaması ise; işçinin direncinin düşmesi nedeniyle daha sık hasta olmasına ve depresyon gibi ciddi psikolojik rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmasına sebep olmuştur<sup>13</sup>.

Sürekli ulaşılabilirliğin bir diğer olumsuz sonucu, dinlenme sürelerinin anlamını kaybetmesiyle birlikte çalışma hayatı ile özel hayat arasındaki sınırların belirsizleşmesi olmuştur<sup>14</sup>. İşçi; kendisine, ailesine ve sosyal çevresine ayırması gereken zaman dilimi içinde işi ile daima bağlantı halinde kaldığı için özel hayat alanı çalışma hayatı içerisinde kaybolmaya başlamıştır.

Ulaşılabilir olmama hakkı; sürekli ulaşılabilirliğin yol açtığı bu olumsuz sonuçları önlemek, işçinin çalışma ve özel hayatı arasındaki dengeyi korumak ve işçinin işi ile bağlantısını nasıl kesebileceği hususunun kapsamını minimum şekilde belirlemek amacıyla kabul edilmiştir<sup>15</sup>.

## II. ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKINA YÖNELİK DÜZENLEMELER

### A. Fransa, Almanya ve Diğer Ülkelerdeki Düzenlemeler

Fransa, işçilerin işyeri ile bağlantısını kesmemesi ve sürekli ulaşılabilirliği sorununu ele alan ilk ülke olmuş; ulaşılabilir olmama hakkı yine ilk olarak Fransız hukukunda kabul edilmiştir. Fransız Yargıtayı'nın 2001 tarihli bir kararı ile işçilerden eve iş götürmelerinin beklenemeyeceği belirtilmiş, bu karar doğrultusunda ulaşılabilir olmama kavramı tartışılmaya başlanmış ve Mahkeme, teknolojik gelişmeler doğrultusunda konuya ilişkin güncel kararlar vermeye devam etmiştir<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> Pangert / Pauls / Schüpbach, s. 16; Strobel, s. 10.

<sup>14</sup> Ugan Çatalkaya, s. 745; Bergen/Bressler, s. 53-54; Alpagut, s. 326.

<sup>15</sup> Loic Lerouge/Francisco Trujillo Pons, “Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and ; Spain examples for other countries and EU law?”, *European Labour Law Journal*, 13(3), 2022, <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525221105102>>, Erişim Tarihi 17 Mart 2023, s. 452. Gaye Baycık / Sevil Doğan / Dilek Dulay Yangın/Oğuzhan Yay, “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(70), 2021, <<https://dergipark.org.tr/pub/ct/issue/71784/1155067>>, Erişim Tarihi 17 Mart 2023, s. 1706; Alpagut, s. 334.

<sup>16</sup> Clarence Woodrow Von Bergen / Martin Bressler/Trevor L. Proctor, “On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect”, *Employee Relations Law Journal*, 45(2), 2019, <[https://www.researchgate.net/publication/335058028\\_On\\_the\\_Grid\\_247365\\_and\\_the\\_Right\\_to\\_Disconnect](https://www.researchgate.net/publication/335058028_On_the_Grid_247365_and_the_Right_to_Disconnect)>, Erişim Tarihi 17 Mart 2023, s. 6. 2001 tarihli karar için bkz.: Labor Chamber of the Cour de Cassation, October 2, 2001 No.99-42.727, <<https://www.legifrance.gouv.fr/>>

Ulaşılabilir olmamanın teknolojik iletişim araçları çerçevesinde ele alınması, 2004 yılında Yargıtay'ın önüne gelen bir olayda işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmasının beklenemeyeceği yönündeki kararı ile olmuştur. İlgili kararda; ara dinlenmesi süresi içerisinde işvereninden gelen aramaya cevap vermeyen ambulans şoförünün ulaşılabilir olmama hakkından bahsedilmiş ve işverence yapılan fesih haksız bulunmuştur<sup>17</sup>. 2009 tarihli bir başka kararda ise, işçinin çalışma süreleri dışında işi ile aşırı bağlantısının işyerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilebileceği ortaya konmuştur<sup>18</sup>.

Mahkemenin 2000'li yıllarda verdiği kararlar, sürekli ulaşılabilirliğin ileride bir hak olarak kabul edilmesinin yanı sıra, konunun şirketler düzeyinde ele alınmasına da öncülük etmiştir. 2009 ve 2013 yılları arasında Canon ve Sodexo başta olmak üzere birçok şirket, "working days without e-mail" olarak adlandırdıkları bir uygulama benimsemiş ve işçilerin iş görme borcunu yerine getirdikleri dijital araçların kullanımına bağlı olarak yakalanabilecekleri hastalıklar ile tükenmişliğin önüne geçmeyi amaçlamışlardır<sup>19</sup>. Bu gibi uygulamalar giderek daha fazla şirketin dikkatini çekmeye başlamış; işçilerin çalışma saatleri dışında iş ile bağlantısının kesilerek dinlenme sürelerinin etkinliğinin artırılması ve çalışma hayatı ile özel hayat arasındaki sınırların korunması amacıyla, toplu iş sözleşmelerine yeni hükümler eklenmesi gibi bir dizi tedbire başvurulmuştur<sup>20</sup>. Fakat Yargıtay, işçilerin çalışma süresini sınırlandıran bazı toplu iş sözleşmesi hükümlerini reddetmiş ve ardından sosyal ortaklar, çalışanların korunmasını amaçlayan bazı değişiklikleri müzakere etmeye başlamıştır<sup>21</sup>.

Müzakereler sonucunda birtakım anlaşmalar imzalanmış ve teknolojik

juri/id/JURITEXT000007046319/, Erişim Tarihi 17 Mart 2023.

<sup>17</sup> Yiğitcan Çankaya, "İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği", *Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, 2019, s. 231; Ugan Çatalkaya, s. 746. İlgili karar için bkz.: Labor Chamber of the Cour de Cassation, February 17, 2004 n°01-45.889, <<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>>, Erişim Tarihi 17 Mart 2023.

<sup>18</sup> Lerouge/Pons, s. 456.

<sup>19</sup> Matteo Avogaro, "Right to Disconnect: French and Italian Proposals For a Global Issue", *Law Journal of Social and Labor Relations*, 4(3), 2018, <<https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/164>>, Erişim Tarihi 18 Mart 2023, s. 113.

<sup>20</sup> Chiuffo, s. 3.

<sup>21</sup> Frédéric Turlan, "France: A legal right to switch off from work, Eurofound", 2014. <<https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/article/2014/france-a-legal-right-to-switch-off-from-work>>, Erişim Tarihi 20 Mart 2023.

iletişim araçlarının işçiler bakımından olumsuz sonuçlarına değinilmiştir. 2012 tarihinde iki işveren sendikası tarafından imzalanan anlaşmada, yöneticilerin ve serbest çalışanların da çalışma hayatı ile özel hayatı arasındaki ayrımın korunması gerektiğine dikkat çekilmiş ve bu kişilerin teknolojik iletişim araçlarını kullanmamaya karar verebilecekleri ifade edilmiştir. 2013 tarihli "Ulusal Meslekler Arası Sözleşme" ile çalışma hayatındaki kalitenin geliştirilmesi ve mesleki eşitliğin sağlanması hususlarına odaklanılmış; teknolojik iletişim araçlarının işçiler bakımından getirdiği olumsuz sonuçlar vurgulanarak çalışma hayatı ile özel hayat dengesinin sağlanması gerektiği, bu yönde gerekli tedbirlerin alınması ve işçilere ulaşılabilir olmama hakkının tanınması gerektiği belirtilmiştir<sup>22</sup>. 2014 tarihli başka bir anlaşmada ise; iki çalışma günü arasındaki asgari 11 saatlik dinlenme süresi içerisinde işçinin "uzaktan iletişim araçlarını kapatma zorunluluğu" olduğu ve işverenin de işçinin bağlantısını kesmesini sağlamak zorunda olduğu kabul edilerek bir adım öteye geçilmiştir<sup>23</sup>.

Sektörel düzeyde anlaşmaların yapıldığı tarihlerde, şirketler düzeyinde de birtakım uygulamalara başvurulmaya devam edilmiştir. Çalışanların ve yönetimin çalışma saatleri dışında e-mail göndermeme taahhüdünde bulunmaları yönünde alınan tedbirler ardından, en radikal çözümü sigorta şirketi Reunica benimsemiş ve belirli dinlenme süreleri içerisinde mail göndermenin mümkün olmadığı bir sistem oluşturmuş; dolayısıyla, özel hayatının korunması amacıyla işçinin kendi inisiyatifiyle olsa dahi çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olması engellenmiştir<sup>24</sup>.

Fransa'da mahkeme kararları ile başlayan, sektörel ve şirket düzeyindeki uygulamalarla devam eden bu süreç, ulaşılabilir olmamanın yasal olarak tanınması bakımından Çalışma Bakanlığı'nı harekete geçirmiş; çalışma hayatındaki dijitalleşmenin de dikkate alındığı bir iş hukuku reformu yaratılması amacıyla iş hukukundaki çeşitli hususlara ilişkin bir dizi rapor düzenlenmesi talep edilmiştir<sup>25</sup>. En ilgili rapor olarak görülen, Bruno Meetling tarafından hazırlanan raporda; dijitalleşmenin çalışma hayatındaki ve işçiler üzerindeki etkileri incelenmiş, gelecekte hangi koşullarda dijital gelişime en iyi biçimde uyum sağlanabileceği üzerinde durulmuş ve özellikle ulaşılabilir

<sup>22</sup> Turlan, France: A legal right to switch off from work; Alpagut, s. 335.

<sup>23</sup> Turlan, France: A legal right to switch off from work

<sup>24</sup> Turlan, France: A legal right to switch off from work.

<sup>25</sup> Chiuffo, s. 4; Avogaro, s. 114.

olmama hakkı merkeze alınmıştır<sup>26</sup>. Bu rapor, ulaşılabilir olmamanın bir hak olarak kabul edilmesindeki süreçte son adım olmuş ve 2017 yılında Fransız İş Kanunu'nun L2242-8 hükmü ile ulaşılabilir olmama, bir hak olarak açıkça düzenlenmiştir.

İlgili hüküm, ulaşılabilir olmama hakkını tanımlamamakta ve bu hakkın işçiye tanınmasında izlenecek prosedürü düzenlemekle yetinmektedir. Hükme göre; en az 50 işçinin çalıştığı şirketlerde, “kadın ve erkekler arasında mesleki eşitlik ve işyerinde yaşam kalitesi” hakkında yapılan yıllık müzakereler kapsamında işçilerin teknolojik iletişim araçları ile ulaşılabilirliği de değerlendirilecektir. İşçinin dinlenme süreleri, tatilleri ve özel hayatı gözetilerek ulaşılabilir olmama hakkını tam anlamıyla kullanmasına yönelik prosedürler ile şirketin teknolojik iletişim araçlarının kullanımına ilişkin getireceği düzenlemeler müzakerelerin kapsamına dahildir. Müzakereler sonucunda bir anlaşma yapılamaması halinde işveren, ulaşılabilir olmama hakkının kullanılmasına ilişkin prosedürlerin yer aldığı bir düzenleme oluşturmak durumunda kalacaktır.

Hakkın içeriğine değinmek yerine uygulanacak usule yönelen hükümden birkaç farklı sonuca ulaşmak mümkündür. Bunlardan ilki; işçiye ulaşılabilir olmama hakkının tanınmasında aşamalı bir süreç öngörülmesidir. İşveren, ilk olarak müzakere yapma yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlülüğe uyulmamasının yaptırımı bir yıl hapis cezası ve bir miktar para cezası olarak öngörülmektedir.<sup>27</sup> Eğer müzakerelerde anlaşmaya varılamazsa, o halde hakkın kullanılmasına ilişkin hususları işveren, kendi hazırlayacağı bir düzenleme ile ortaya koyacaktır. İşveren, bu ikinci aşamada her ne kadar işçi sendikalarına danışacaksa da, son sözün kendisine verilmiş olduğu kabul edilmekte; dolayısıyla, işverenin müzakereler sırasında işçiler karşısında taviz vermeyeceği ve böylece müzakerelerin etkinliğinin azalacağı haklı olarak ileri sürülmektedir<sup>28</sup>.

Bir diğer sonuç; ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin yalnızca genel bir çerçeve çizilmiş olmasıdır. Hakkın tanımı yapılmadığı gibi, işçilerin ulaşılabilir olmamasının sağlanmasında ne gibi uygulamalara başvurulabileceği de ortaya konulmuş ve ayrıca işverenin işçiye ulaşılabilir olmama hakkını ihlal etmesi halinde ne gibi bir yaptırımla karşılaşacağı da ele alınmamıştır.

<sup>26</sup> Chiuffo, s. 4; Avogaro, s. 114.

<sup>27</sup> Alpagut, s. 336.

<sup>28</sup> Aydın / Kutlu, s. 266.

Hüküm ile ulaşılabilir olmama hakkının detaylandırılmaması ve içeriğe ilişkin bir esneklik tanınması; “teknolojik iletişim araçlarının her bir işçi tarafından kullanımı farklı olabileceği gibi, her işçi bu kullanımdan farklı şekilde etkilenebilecektir” görüşüne dayandırılmakta ve bu nedenle detayların iç düzene bırakılması gerektiği belirtilmektedir<sup>29</sup>.

İşveren, yaptığı düzenlemelerde; işçilerden dijital araçların kullanımının beklendiği saat aralığının belirtilmesi, belirli bir saatten sonra maillere girilmemesi için bloke uygulanması ya da mutlaka cevap verilmesi beklenen iletişim hallerinde konunun aciliyetini ve önemini belirten ibareler kullanılması zorunluluğu gibi uygulamalar kararlaştırabilecektir<sup>30</sup>. Fakat inisiyatifin işverene bırakılması halinde, işverenin yasaya uygun davranıp davranmadığının denetimine ve hakkın ihlal edilmesi halinde işçinin dava açıp açamayacağına veya idari bir mekanizmayı harekete geçirip geçiremeyeceğine ilişkin bir düzenleme bulunmaması bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir<sup>31</sup>. Ancak her halde, ulaşılabilir olmama hakkı dinlenme süreleri ile ilgili borçlar kapsamında kabul edildiğinden, işçinin korunması borcu kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olduğu ve hakkın ihlalinin maddi veya manevi tazminat talebini doğurabileceği söylenebilir. Gerçekten, Yargıtay'ın 2018 yılında Rentokil Initial isimli şirketin bir işçisinin ulaşılabilir olmama hakkına saygı göstermemesi sebebiyle para cezasına çarptırılması yönündeki konuya ilişkin ilk kararı; işçinin hak ihlali halinde dava açabileceğini ve tazminat talebinde bulunabileceğini göstermektedir<sup>32</sup>. Karara konu olayda yönetici pozisyonunda çalışan davacı; şirket tarafından acil durum çağrılarını yönetebilmeleri için yöneticileri görevlendiren bir sistem kurulduğunu, kendilerinden telefonlarının her zaman açık olmasının beklendiğini, ancak

<sup>29</sup> Luc Pansu, “Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity”, *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 2018, <[https://www.researchgate.net/publication/328564339\\_Evaluation\\_of\\_'Right\\_to\\_Disconnect'\\_Legislation\\_and\\_Its\\_Impact\\_on\\_Employee's\\_Productivity](https://www.researchgate.net/publication/328564339_Evaluation_of_'Right_to_Disconnect'_Legislation_and_Its_Impact_on_Employee's_Productivity)>, Erişim Tarihi 22 Mart 2023, s. 101; Bergen / Bressler / Proctor, s. 7.

<sup>30</sup> Pansu, s. 101; Alpagut, s. 336; Avogaro, s. 116.

<sup>31</sup> Paul M. Secunda, “The Employee Right to Disconnect”, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 9(1), 2019, <<https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3/>>, Erişim Tarihi 22 Mart 2023, s. 28; Pansu, s. 101.

<sup>32</sup> Daniel Ornstein / Erika C. Collins / Jordan Glassberg, More Countries Consider Implementing a “Right to Disconnect”, *International Labour and Employment Law*, 2019, <<https://www.internationalaborlaw.com/2019/01/29/more-countries-consider-implementing-a-right-to-disconnect/#page=1>>, Erişim Tarihi 5 Ekim 2023.

bunun karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmediğini beyan etmiştir<sup>33</sup>. Şirket ise, davacının böyle bir pozisyonda bulunmadığını ve bu nedenle kendisine fazla çalışma ücreti ödenmemesi gerektiğini iddia etmiştir<sup>34</sup>. Mahkeme; davacının gerçekten de kendisinden her an ulaşılabilirlik beklenen “nöbetçi” konumunda olduğunu kabul etmiş ve şirketin, davacının ulaşılabilir olmama hakkına saygı duymaması sebebiyle fazla çalışma sürelerine ilişkin tazminat ödemek zorunda olduğuna karar vermiştir<sup>35</sup>.

Ulaşılabilir olmama hakkı söz konusu olduğunda, Fransa kadar Almanya’da da dikkat çeken gelişmeler olduğu görülmektedir. Alman hukukunda, sürekli ulaşılabilirliğin teknolojik iletişim araçlarının kullanımına bağlı olarak yeni bir kavram olarak gündeme gelmesinin yanı sıra, çalışma ve dinlenme sürelerinin ayrılmasına ilişkin sorunlar bakımından tele çalışma ve saha hizmetleri alanlarında ortaya çıkmış eski bir kavram olduğu da ifade edilmektedir<sup>36</sup>. Gerçekten, çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin Çalışma Süreleri Kanunu (Arbeitszeitsgesetz) ve İş Güvenliği Kanunu (Arbeitsschutzgesetz) gibi yasal düzenlemelerde sürekli ulaşılabilirliğin de dikkate alındığı görülmekte; ulaşılabilir olmama hakkı her ne kadar yasal olarak tanınmasa da, işverenlerin bu düzenlemeler ile gözetme ve organizasyon yükümlülükleri çerçevesinde bu hakkı uygulama sorumluluğu altında oldukları kabul edilmektedir<sup>37</sup>. Almanya’da ulaşılabilir olmama hakkı, işverenlerin bu sorumluluklarını dikkate almaları ve işçilerin çalışma sürelerini gözetme eğilimleri doğrultusunda benimsedikleri uygulamalar çerçevesinde hayata geçirilmektedir.

Alman hukukunda ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin genel bir yasal düzenlemeden bilinçli olarak kaçınıldığı söylenebilir. Yapılan bazı anketlerden hareketle, işçinin sürekli ulaşılabilirlik sorununun çözümüne yönelik tek bir stratejinin mümkün olmadığı ve genel kuralların oluşturulamayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda her bir şirketin; şirketin büyüklüğü, organizasyon, faaliyet türleri, çalışanların özel hayatı ve yaşı gibi faktörleri dikkate alarak harekete geçmesi gerekecektir<sup>38</sup>. Almanya’daki birden çok stratejiyi içinde

<sup>33</sup> Bergen / Bressler / Proctor, s. 7; Bergen/Bressler, s. 57-58.

<sup>34</sup> Bergen / Bressler / Proctor, s. 7; Bergen/Bressler, s. 58.

<sup>35</sup> Bergen / Bressler / Proctor, s. 7; Bergen / Bressler, s. 57; Aydın / Kutlu, s. 267.

<sup>36</sup> Schuchart, s. 341.

<sup>37</sup> Schuchart, s. 343.

<sup>38</sup> Strobel, s. 21.

barındıran mevcut durum, yetersiz olarak da görülmekte ve Alman hukukunda işçilerin tatil sürelerinde ulaşılabilir olmayacakları yönündeki düzenlemenin geliştirilerek tüm dinlenme sürelerini kapsar hale getirilmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>39</sup>. 2014 yılında Çalışma Bakanı Nahles, işçinin sürekli ulaşılabilirliğinin yarattığı sağlık sorunlarının önüne geçilmesi ve stresle mücadele edilmesi amacıyla bir düzenleme yapılacağını ifade etmişse de<sup>40</sup>; bu yönde bir adım atılmamış, 2016 yılında hazırlanan bir kılavuz ile toplu iş sözleşmelerinin sürekli ulaşılabilirlik sorununun çözümü bakımından en etkili yol olduğu ifade edilerek hakkın uygulanması yine işverenlere bırakılmıştır.<sup>41</sup>

Birçok Alman işverenin, işçilerine ulaşılabilir olmama hakkı tanımaları sorumluluğunu herhangi bir yasal düzenlemeye veya yaptırıma ihtiyaç duyulmaksızın kendi istekleriyle benimsedikleri görülmektedir. Özellikle BMW, Volkswagen, Telekom ve Daimler gibi büyük firmaların uygulamaları oldukça dikkat çekici olmuştur<sup>42</sup>. BMW, işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olduğu süreleri işveren ile kararlaştırabileceğini kabul etmiş ve işçinin ulaşılabilirliği dahilinde ulaşılabilir olmamasını güçlendirmeye çalışmıştır. 2010 yılında Telekom isimli firma; herhangi bir teknik önlem alınmamasına rağmen, günlük dinlenme sürelerinde kendilerine gelen mailleri okuyamayabilecekleri yönünde işçilerine tavsiyede bulunmuştur. Teknik bir önleme başvuran Volkswagen ise, 2011 yılında “E-Mail-Pause” olarak adlandırdığı bir uygulama başlatmış ve e-mail sistemini, çalışma süresinin bitiminden yarım saat sonra başlayıp işbaşı yapılmasından yarım saat öncesine kadar geçecek sürede hiçbir işçinin akıllı telefonlarına mail gönderilemeyecek şekilde yapılandırmıştır. Ancak bu düzenleme, yalnızca

<sup>39</sup> Keith Stuart, “German Minister Calls for Anti-Stress Law Ban on Emails Out of Office Hours”, GUARDIAN, 24 Ağustos 2014, <<https://www.theguardian.com/technology/2014/aug/29/germany-antistress-law-ban-on-emails-out-of-office-hours>>, Erişim Tarihi 24 Mart 2023.

<sup>40</sup> Eine Anti-Stress-Verordnung ist mein Ziel, Interview mit Andrea Nahles, Rheinische Post Dienstag, 26 Ağustos 2014, <<https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundeskanzler/-eine-anti-stress-verordnung-ist-mein-ziel--634380>>, Erişim Tarihi 24 Mart 2023.

<sup>41</sup> Tina Weber, “Right to disconnect: Legal provisions and case examples”, Eurofound, 2020, <<https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-300936-ea.pdf>>, Erişim Tarihi 24 Mart 2023, s. 6.

<sup>42</sup> Matthias Kaufmann, “Deutsche Konzerne kämpfen gegen den Handy-Wahn”, Spiegel Online, 17 Şubat 2014, <<https://www.spiegel.de/karriere/erreichbar-nach-dienstschluss-massnahmen-der-konzerne-a-954029.html>>, Erişim Tarihi 24 Mart 2023; Natalie Maier, “Erweiterte berufsbezogene Erreichbarkeit: Lösungsvorschläge zum Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz”, Springer Vieweg, 2019, <<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-23470-6>>, Erişim Tarihi 24 Mart 2023, s. 28.



toplu iş sözleşmesinden yararlanan ve bir şirket telefonuna sahip olan işçileri etkilemiştir. Benzer bir uygulamaya başvuran Daimler, işçinin çalışma süreleri dışında gönderilen maillerin silinmesi ve gönderenin bu zaman diliminde çalışan başka bir işçiye mail atabilmesini düzenlemiştir. Henkel gibi bazı firmalar ise, herhangi bir önlem almak yerine, işçinin boş zamanında mailleri okumak zorunda olmadığı yönünde kurallar getirmiştir. Firmaların bu uygulamalarından etkilenen Çalışma Bakanlığı, başka işverenleri de teşvik etme amacıyla birtakım uygulamalara yönelmiş; dinlenme süreleri içinde acil durumlar dışında personelle iletişim kurulması yasaklanmış ve iletişim talebine yanıt vermeyen çalışanlara idari yaptırım uygulanmasını engelleyen kurallar kabul etmiştir<sup>43</sup>.

Fransa ve Almanya'nın öncülük ettiği sürekli ulaşılabilirlik sorunu, dünya çapında birçok ülkeyi etkilemiştir<sup>44</sup>. İtalya'da işçinin sürekli ulaşılabilirliği hususunda 2016 yılında başlayan tartışmalar, 2017'de "akıllı çalışmaya" yönelik çıkarılan kanunda işçinin ulaşılabilir olmamasına ilişkin düzenlemelere de yer verilmesiyle sonuçlanmıştır. 81/2017 sayılı Kanun'un 19.maddesine göre; işçi ile işveren arasında yazılı olarak yapılacak "akıllı çalışma" sözleşmesinin, işçinin dinlenme sürelerini ve ayrıca işçinin ulaşılabilir olmama hakkını güvence altına almak için tarafların alacağı önlemleri de içermesi gerekecektir<sup>45</sup>.

İspanya'da ise, kişisel verilerin korunması ve dijital hakların güvence altına alınması amacıyla 2018 yılında çıkarılan kanunda; uzaktan ve evden çalışma biçimlerinde işçinin ulaşılabilir olmama hakkına sahip olduğu açıkça vurgulanmış, bu hakkın uygulanması şirket veya sektör düzeyinde yapılacak toplu pazarlıklar veya şirket ile işçi temsilcileri ile yapılacak ikili anlaşmalara bağlanmıştır<sup>46</sup>. Ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin İspanya'daki düzenlemenin; çalışan işçi sayısının ve işçinin çalışma biçiminin önem taşımaması nedeniyle, Fransa ve İtalya'daki düzenlemelerden daha geniş

kapsamlı bir düzenleme olduğu değerlendirilmektedir<sup>47</sup>.

Belçika, 2018 tarihinde kabul ettiği düzenlemede; işveren ile işçinin aralarında bir anlaşma yapma yükümlülüğünün olduğunu ve bu anlaşmanın işçinin dinlenme süresi içinde rahatsız edilmemesi gereken zaman aralıklarına ya da belirli saatlere saygı duyması gerektiğini belirtmiş, çalışma hayatı ile bağlantının kesilmesi hakkında katı bir anlayış benimsemiştir<sup>48</sup>.

Ulaşılabilir olmama hakkı yakın bir zamana kadar İrlanda'nın gündeminde bulunmamasına rağmen, çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin 1997 tarihli Kanun'da işçilerin haftalık çalışma saatlerinin en fazla 48 saat olduğunu ve işverenlerin işçilerin dinlenme sürelerine saygı duyması gerektiğini düzenleyen hükümlerin yer alması; işverenlerin uzaktan çalışanlardan dinlenme süreleri içerisinde maillere veya aramalara cevap vermelerini bekleyemeyecekleri yönünde de yorumlanmış ve yasanın diğer ülke düzenlemeleriyle uyumlu olduğu kabul edilmiştir<sup>49</sup>. Bir iş mahkemesi tarafından 2018 yılında verilen bir kararda, çalışma saatleri dışında ve bir kısmı gece yarısında gönderilen maillere cevap vermesinin beklendiğini iddia eden yönetici konumundaki çalışana 7500 Euro tazminat ödenmesine hükmedilmesi bu yorumu desteklemiştir<sup>50</sup>. Fakat, uzaktan çalışmanın ortaya çıkardığı sorunlara çözüm sunabilmek amacıyla, 2021 yılında İşverenler ve Çalışanlar için Bağlantıyı Kesme Hakkına İlişkin Uygulama Kuralları'nın yürürlüğe konmuş ve ulaşılabilir olmama hakkı, İrlanda'da zımni bir hak olmaktan çıkarılarak ilk kez yasal olarak tanınmıştır<sup>51</sup>. Ulaşılabilir olmama hakkının; işçinin çalışma saatleri dışında rutin olarak iş yapmama hakkı, çalışma saatleri dışında işle ilgili konulara katılmayı reddettiği için cezalandırılmama hakkı ve başka bir kişinin ulaşılabilir olmama hakkına saygı gösterme görevi olmak üzere üç ana unsurdan oluştuğu belirtilmiştir<sup>52</sup>.

<sup>47</sup> Aydın / Kutlu, s. 269.

<sup>48</sup> Bergen / Bressler, s. 59; Weber, s. 3.

<sup>49</sup> Workplace Relations Commission, Code Of Practice For Employers And Employees On The Right To Disconnect, <[https://www.workplacerelements.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/codes\\_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf](https://www.workplacerelements.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf)>. Erişim Tarihi 5 Ekim 2023, s.5.

<sup>50</sup> Bergen / Bressler / Proctor, s. 10.

<sup>51</sup> Right to Disconnect - What does it mean for Employers?, McCann FitzGerald LLP, 10 Haziran 2021, <<https://www.mccannfitzgerald.com/knowledge/employment/right-to-disconnect-what-does-it-mean-for-employers>>, Erişim Tarihi 5 Ekim 2023.

<sup>52</sup> Code Of Practice For Employers And Employees On The Right To Disconnect, s.4

<sup>43</sup> Jeevan Vasagar, "Out of Hours Working Banned by German Labour Ministry", TELEGRAPH, 30 Eylül 2013, <<https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html>>, Erişim Tarihi 24 Mart 2023.

<sup>44</sup> Fransa ve Almanya'da sürekli ulaşılabilirlik sorununa ilişkin benimsenen politikalara ilişkin karşılaştırmalı bir eleştiri için bkz.: Secunda, s. 30 vd.

<sup>45</sup> Avogaro, s. 121; Weber, s. 1.

<sup>46</sup> Weber, s. 3; Aydın / Kutlu, s. 269.

Ulaşılabilir olmama hakkı Avrupa ülkeleri dışında Güney Kore, Arjantin, Amerika, Kanada, Filipinler gibi farklı ülkelerde de tartışılmış ve düzenlemelere konu edilmiştir<sup>53</sup>. Bu hakkı tanıyan son ülke ise, 2021 yılında getirilen düzenleme ile Portekiz olmuştur. 83/2021 sayılı Kanun ile işverenlere, çalışma süreleri dışında işçiler ile iletişim kurmaktan kaçınma yükümlülüğü getirilmiştir. İlgili kanun, her ne kadar İş Kanunu'nda uzaktan çalışmaya ilişkin hükümleri değiştirir nitelikte olsa da; işverenin söz konusu yükümlülüğünün işverene ekonomik bağımlılığı olan tüm işçileri kapsadığı kabul edilmektedir<sup>54</sup>.

## B. Avrupa Birliği

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin çalışma hayatına etkileri, uzun süredir Avrupa Birliği'nin gündeminde olmuş; uzaktan çalışma gibi yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, yeni iş alanlarının yaratılması, kadınların ve yaşlıların çalışma hayatında daha fazla yer bulabilmeleri gibi gelişmeler takip edilmiştir. Ancak 2019 yılından itibaren, Covid-19 pandemisinin de etkisiyle, uzaktan çalışmanın oldukça yaygınlaşması; Birlik'in ilgisini teknolojinin uzaktan çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine ve bu etkiler karşısında çalışanlara sağlanabilecek korumaya çevirmiştir.

Gerçekten, Covid-19 pandemisi ile birlikte uzaktan çalışma biçiminin klasik çalışmanın yerini alacak kadar yaygınlaştığı görülmüştür. Uzaktan çalışmanın 2008-2021 yılları arasındaki gelişimini gösteren bir araştırmaya göre; 2008 yılında çalışanların %8'i, çoğu zaman veya bazen uzaktan çalıştıklarını ifade etmişler, bu oran 2019 yılında pandemiden hemen önce %11'e ulaşmıştır. Pandeminin ardından uzaktan çalışanları oranı birden %19'a çıkmış, 2021 yılında ise bu oranın (2027 yılında ulaşılması beklenen) %22'ye çıktığı görülmüş ve uzaktan çalışmanın artık bazen yapılan bir çalışma biçimi olmadığı da ifade edilmiştir<sup>55</sup>.

Uzaktan çalışmanın, pandeminin yayılmasının önüne geçilmesi ve

çalışanların sağlığının korunması bakımından sağladığı avantaj göz ardı edilemez. Ancak uzaktan çalışanların oranının artışı, bu çalışma biçiminin çalışanlar için tamamen olumlu bir yenilik olmadığını da göstermiştir. Pandemi döneminde uzaktan çalışmaya başlayan birçok işçi; işyerinde çalıştıkları dönemde çalışma sürelerinin daha kısa olduğunu ve sözleşmelerde belirlenen sabit sürelerin dışına çıkmadığını, uzaktan çalışma ile birlikte çalışma sürelerinin esneklediğini ve belirsizleştiğini, uzaktan çalışmanın iş organizasyonu bakımından kısmen özerklik sağlamasına rağmen meşguliyetlerini ve ulaşılabilirliklerini arttırdığını belirtmiştir<sup>56</sup>.

Avrupa Parlamentosu, uzaktan çalışmanın işçiler üzerindeki olumsuz etkilerinin ve özellikle sürekli ulaşılabilirlik sorununun pandemi döneminde oldukça görünür hale gelmesinin sonucunda, 21 Ocak 2021 tarihinde Genel Kurul toplantısında ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin bir rapor kabul etmiştir<sup>57</sup>. Raporda; dinlenme sürelerinin teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla kesilmesinin ve çalışma saatlerinin uzatılmasının ücretsiz fazla mesai riskini arttırabileceği hususu ile işçinin dinlenme süreleri, iş-yaşam dengesi, sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğine dikkat çekilmiştir<sup>58</sup>. Parlamento; işçilerin dinlenme sürelerinde herhangi bir sonuca bağlanmaksızın iş ile bağlantılarını kesmelerini mümkün kılan ve uzaktan çalışma için minimum standartları belirten bir yasa çıkarılması için Komisyon'a çağrıda bulunmuş<sup>59</sup>, ayrıca işverenlerce alınması beklenen önlemleri de sıralamıştır. İşverenler, işçilerden dinlenme sürelerinde ulaşılabilir olmamalarını talep etmemeli; başka işçiler de bu sürelerde çalışma arkadaşlarıyla iletişime geçmekten kaçınmalıdır<sup>60</sup>. Üye devletler, ulaşılabilir olmama hakkını kullanan işçilerin karşılaşılabileceği olumsuz sonuçları ortadan kaldıran ve işçilerin hakka ilişkin şikayet ve ihlal iddiaları karşısında gerçekten işleyecek mekanizmalar benimsemelidir<sup>61</sup>. Ayrıca, uzaktan gerçekleştirilecek eğitim ve öğrenim faaliyetleri iş faaliyeti olarak kabul edilmeli ve fazla mesai ya da dinlenme

<sup>56</sup> The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, s. 23 vd.

<sup>57</sup> Parliament wants to ensure the right to disconnect from work European Parliament, <<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>>, Erişim Tarihi 27 Mart 2023; Rapor metni için bkz.: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.pdf). Erişim Tarihi 27 Mart 2023.

<sup>58</sup> European Parliament, The Right To Disconnect, s. 5-6.

<sup>59</sup> European Parliament, The Right To Disconnect, s. 7.

<sup>60</sup> European Parliament, The Right To Disconnect, s. 8.

<sup>61</sup> European Parliament, The Right To Disconnect, s. 9.

<sup>53</sup> Chiuffo, s. 16 vd; Bergen/Bressler, s. 58 vd.

<sup>54</sup> Mariana Pinto Ramos, "The right to disconnect – or as Portugal calls it – the duty of absence of contact", *Global Workplace Law&Policy*, 09 Mart 2022, <<http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/?output=pdf>>, Erişim Tarihi 26 Mart 2023.

<sup>55</sup> Eurofound, "The rise in telework: Impact on working conditions and regulations", Luxembourg, 2022, <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/the-rise-in-telework-impact-on-working-conditions-and-regulations>>, Erişim Tarihi 26 Mart 2023, s. 7-8.

sürelerinde yeterli ücret alınmadan gerçekleştirilmemelidir<sup>62</sup>.

Avrupa Parlamentosu'nun ilgili raporu, ulaşılabilir olmama hakkının üye devletlerde tanınması ve mevcut mevzuatların yakınlaştırılması bakımından önemli bir adımdır. Bununla birlikte, üye ülkelerin işçilere ulaşılabilir olmama hakkını tanıması bakımından çıkarılması planlanan yasa, mevcut tek yasal dayanak değildir. Birlik'in çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin 2003/88/EC7 sayılı Direktif'i ve 89/391/EEC8 sayılı Direktif'in işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğüne ilişkin 5.maddesinin iç hukuka aktarılmasıyla, çalışanların çalışma süreleri dışında ulaşılabilir olmasının önüne geçilmesi zaten mümkün kılınmıştır<sup>63</sup>. ABAD'ın da, bu direktiflerdeki düzenlemelerden hareketle, işçinin evde geçirdiği sürede işveren çağrılarına yanıt verdiği sürelerin çalışma süresi olarak kabul edileceği yönünde verdiği ve dolayısıyla işçinin ulaşılabilir olmama hakkının tanınması bakımından önemli bir adım olarak değerlendirilebilecek kararları mevcuttur<sup>64</sup>. Ancak; üye devletlerden birçoğunun yakın bir tarihe kadar bu yönde bir girişimde bulunmamış olmaları, mevcut girişimlerin de kaynağını direktiflerdeki hükümlerden almamaları ve güncel gelişmeler karşısında anılan direktiflerin hükümlerinin zaten yeterli olmayacağı sebebiyle, bir yasa çıkarılması talebi haklı görülmektedir.

### III. TÜRK HUKUKUNDA ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKI

#### A. Yasal Düzenleme Eksikliği

İşçinin çalışma sürelerinin belirlenmesi ve dinlenme hakkının güvence altına alınması gerekliliği, Türk hukukunda da gözetilmiş ve hem Anayasa ile hem de iş hukuku mevzuatında bu yönde düzenlemelere yer verilmiştir. Aynı şekilde, yeni bir çalışma biçimi olarak uzaktan çalışma ve uzaktan çalışmanın işçi bakımından getirdiği olumsuz sonuçlar da dikkate alınmış; bu çalışma biçimine 2016 yılında İş Kanunu'nda yer verilmesinin ardından, usul ve esasların belirlenmesi amacıyla Uzaktan Çalışma Yönetmeliği<sup>65</sup> çıkarılmıştır. Ancak, işçinin ulaşılabilirliği sorunu henüz dikkate alınmamış ve işçiyi açıkça ulaşılabilir olmama hakkı tanıyan herhangi bir yasal düzenleme yapılmamıştır.

Türkiye'de, Fransa ve Almanya'da olduğu gibi, işçilere ulaşılabilir olmama hakkı tanıyan herhangi bir işveren uygulaması örneğine de rastlanmamaktadır.

<sup>62</sup> European Parliament, The Right To Disconnect, s. 9.

<sup>63</sup> Lerouge / Pons, s. 452.

<sup>64</sup> Lerouge / Pons, s. 453.

<sup>65</sup> RG, 10.03.2021, 31419.

Ulaşılabilir olmama hakkı, Avrupa Birliği'ndeki yakın tarihli gelişmenin ve Covid-19 pandemisinin ardından gündeme gelmeye başlamış; bu hakkın Türk hukukunda da tanınması gerekliliği vurgulanarak mevcut düzenlemeler kapsamında işçilere bir güvence sağlanıp sağlanamayacağına odaklanılmıştır.

Gerçekten, Türk hukukunda işçinin ulaşılabilir olmama hakkını tanıyan yasal bir düzenleme bulunmasa da, işçinin sürekli ulaşılabilirliği sorununu işçiyi koruyan mevcut düzenlemeler kapsamında ele almak mümkündür. Türk hukukunda eksik olan husus, işçinin sürekli ulaşılabilirliğini bir durum olarak ele alan ve ulaşılammayı bir hak olarak tanıyan düzenlemenin eksikliğidir. Bununla birlikte, özellikle çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeler ile işverenin işçiyi gözetme borcundan yola çıkıldığında, işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılmasının birtakım sonuçlara bağlandığı görülecek ve Türk hukukunda da işçiden sürekli ulaşılabilir olmasının beklenemeyeceği sonucuna ulaşılabilecektir. Bu bağlamda, Türk hukukunda işçinin sürekli ulaşılabilirliği sorununu çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeler ile işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirmek yerinde olacaktır.

#### B. Çalışma ve Dinlenme Süreleri Çerçevesinde Sürekli Ulaşılabilirlik Sorunu

Teknolojik iletişim araçlarının çalışma hayatına entegre edilmesinin bir sonucu da, işyeri içerisindeki iletişimin sağlanmasında da bu araçlardan yararlanılmasıdır. İşveren; yönetim hakkı çerçevesinde işin yürütülmesinde kullanılacak araçları seçme yetkisine de sahip olduğundan, iletişimin teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla gerçekleştirileceğini kararlaştırabileceği gibi, bunların kullanımını da denetleyebilecektir<sup>66</sup>. Benzer şekilde, işe ilişkin iletişimin de bu araçlar üzerinden gerçekleştirileceğini öngörebilecektir. Burada önem teşkil eden husus, teknolojik iletişim araçlarından yararlanılırken işçinin kişilik haklarının gözetilmesi olacaktır.

İşçi, çalışma saatleri içerisinde işveren tarafından gelen iletişim taleplerine cevap vermekle yükümlüdür. Bu husus, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisinden ve işçinin işverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğünden doğmaktadır. İşçi, çalışma saatleri içerisinde kendisine teknolojik iletişim araçlarıyla ulaşılmasının özel hayatına müdahale teşkil ettiği veya maddi ve manevi olumsuz etkilediği gibi iddialarda bulunamayacak; dolayısıyla çalışma süreleri içerisinde işçinin sürekli ulaşılabilirliği bir sorun olarak değil,

<sup>66</sup> Ugan Çatalkaya, s. 744.

gereklilik olarak karşımıza çıkacaktır.

İşçinin teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla ulaşılabilirliği, bu ulaşılabilirliğin çalışma saatleri dışında ve dinlenme süreleri içerisinde gerçekleşmesi halinde bir sorun haline bürünmektedir. Bu noktada; işçinin çalışma saatleri haricinde teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla gelen iletişim taleplerine cevap vermek zorunda olup olmadığı, gerçekleşen iletişimin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı, işçiye çalışma saatleri dışında iş ile ilgili bir konuda ulaşılması halinde dinlenme süresinin kesilip kesilmeyeceği, işçinin bir arama veya mail yoluyla kendisine verilen görevi yerine getirmesi halinde bunun fazla çalışma olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği gibi hususlar önem taşımaktadır.

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkını açıkça güvence altına alan bir düzenleme Türk hukukunda yer almadığından, işverenin yönetim hakkını kullandığını düşünerek çalışma saatleri dışında işçiye ulaşması mümkün olacaktır. İşçi ise, her ne kadar çalışma süreleri dışında iş görme borcu altında olmasa da, iletişim talebine yanıt vermemesi halinde işini kaybetmekle dahi karşı karşıya kalabileceğinden işverenden gelen aramalara veya maillere dönüş yapmak durumunda kalacaktır. Bu durumda, işçiye çalışma süreleri dışında ulaşılmasının hangi sonuçlara bağlanabileceğini değerlendirmek gerekir.

İşçiye çalışma saatleri haricinde ulaşılması, ileri tarihli bir görevin bildirilmesi şeklinde anlık bir iletişim olabileceği gibi; işçiye bir işin derhal yapılmasına ilişkin bir emir veya talimat verilmesi şeklinde de gerçekleşebilecektir. Her halükarda, işçinin işi ile kurduğu kısa veya uzun süreli bu bağlantının çalışma süresi olarak sayılıp sayılmayacağını yorumlamak gerekir. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği<sup>67</sup> m.3 ile çalışma süresi, “işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre” olarak tanımlanmaktadır. Öğretide ise çalışma süresinin, “işçinin kendini işverenin emrine hazır tutmak zorunda olduğu süre” olduğu kabul edilmektedir<sup>68</sup>. Bununla birlikte; İş Kanunu m.66’da sayılan bazı süreler de çalışma süresi olarak sayıldığından, çalışma süresinin “üstlenilen işte fiilen çalışılan ve çalışılmış sayılan süreler” şeklindeki tanımı da ileri sürülmektedir<sup>69</sup>. Bu bağlamda, işçinin çalışma saatleri dışında gelen bir iletişim talebi ile bir iş görmek üzere görevlendirilmesi

<sup>67</sup> RG, 06.04.2004, 25425.

<sup>68</sup> Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 26.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 139; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku - I - Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, 1.Baskı, Gazi Kitabevi, 2022, s. 170.

<sup>69</sup> Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 14.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 372-373.

halinde bu sürenin bir çalışma süresi olarak değerlendirilmesi mümkündür. Ancak işçiye bir görev verilmediği, başka bir ifadeyle kendisine yalnızca işle ilgili bir bildirimde bulunduğu hallerde bu sürenin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi yerinde olmayacaktır. Öğretide de; çalışma süreleri dışında işçiyle iletişime geçilmesinin çalışma sürelerinden sayılabilmesi için, iletişimin çalışma süresine etkisinin bulunması gerektiği belirtilmekte ve süreklilik arz eden bir iş görme durumunun varlığı aranmaktadır<sup>70</sup>. Ayrıca, yapılan çalışmanın ispatı halinde işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesi ve işçinin yapılan çalışmaya rıza göstermesinin gerektiği de vurgulanmaktadır<sup>71</sup>. Çalışmanın hafta tatiline denk gelmesi halinde ise, hafta tatiline ilişkin zamlı ücretin ödenmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>72</sup>. Kanaatimizce, işçiye “kesintisiz” biçimde kullanılması gereken dinlenme süresinin kesintiye uğradığı ve bu nedenle işçinin bu süreden istediği verimi alamaması da gözetilmelidir. İşçiye fazla çalışma ücreti verilmesi yanında, çalışarak geçirdiği sürenin dinlenme süresine tekrar eklenmesiyle dinlenme süresi eski haline getirilmeli veya Alman hukukunda olduğu gibi işin görülmesinden sonra dinlenme süresi en baştan başlatılmalıdır<sup>73</sup>.

Önemle belirtmek gerekir ki; işveren işçiye çalışma saatleri dışında ulaştığında ve ardından işçinin bir işi yerine getirmesi halinde, iş görmenin işveren talimatı üzerine mi yoksa işçinin kendi tercihi ile mi gerçekleştirildiği hususu önem taşımaktadır. İşçi daha sonraki bir zaman diliminde yapması gereken işleri, iş yükünü hafifletmek gibi nedenlerle boş zamanında yaptığı takdirde; fazla çalışmadan bahsedilemeyecek ve bu çalışma sürekli ulaşılabilirliğe dayandırılmayacaktır<sup>74</sup>. Ancak işverenin talimatta bulunup bulunmadığının tespiti zor olduğundan; işveren tarafından işçinin boş zamanında iş görmemesi yönünde bir talimat verilmesi, olası bir uyuşmazlıkta işverenin yararına olacaktır.

<sup>70</sup> Baycık / Doğan / Yangın / Yay, s. 1708.

<sup>71</sup> Alpagut, s. 334.

<sup>72</sup> Sevil Doğan, “Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılammama Hakkı”, Kübra Doğan Yenisey / Seda Ergüneş Emrağ, *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar-IV*, On İki Levha Yayıncılık, 2021, 109-144, s. 136.

<sup>73</sup> Alman Çalışma Süreleri Kanunu’nun 5.maddesine göre, günlük dinlenme süresi en az 11 saat olmalı ve işçi bu süreyi kesintisiz biçimde kullanmalıdır. Bu nedenle, dinlenme süresinin devamı süresince gerçekleşen her bir kesintiden sonra 11 saatlik sürenin tekrar başlayacağı kabul edilmektedir. Bkz.: Hinrich Vogelsang, “Pausen und Ruhezeiten”, *Arbeitsrechts-Handbuch von Günter Schaub*, C.H. Beck, 2021, Rn. 4.

<sup>74</sup> Doğan, Ulaşılammama Hakkı, s. 129-130.

Kısa süreli iletişimlerde, bir fiili çalışmanın varlığının kabul edilmemesi sebebiyle ücretlendirmenin mümkün görülmediği, ancak işçinin özel hayatına ve dinlenme sürelerine müdahale edilmiş olduğundan bu sorunun işverenin gözetme borcu çerçevesinde ele alınması gerektiği belirtilmektedir<sup>75</sup>. Bu görüşe katılmak, ancak kısa süreli iletişimden ne anlaşılması gerektiğinin somut biçimde belirtilmesi halinde mümkün olacaktır. Örneğin; bir sonraki iş günü yapılması gereken işi bildiren mail veya toplantı saatini bildiren bir kısa mesajın okunması ve bunlara onay verildiği anlamına gelen bir dönüş yapılması kısa süreli iletişim olarak kabul edilebilir. Ancak, kısa süreli iletişim ile birlikte işçiden birkaç dakika sürecek bir işin görülmesinin istenmesi halinde fiili bir çalışmanın olmadığını yönündeki görüşe katılmak mümkün değildir<sup>76</sup>. Zaman bakımından ne kadar sürecek olursa olsun, ortada bir iş görme fiili mevcuttur ve yapılan çalışmanın ücretini karşılamamak emredici hukuk kurallarına aykırılık teşkil edecektir<sup>77</sup>. Ayrıca, işçinin iş görme ediminin konusunu normalde de çok kısa süren bir eylem oluşturuyorsa, o işin çalışma saatleri dışında da görülmesi istendiğinde kısa süreli iletişim olarak kabul edilmesi yerinde olmayacaktır.

Belirtildiği üzere, işçi telefon ile aranarak veya kendisine mail gönderilerek bir iş yapmak üzere görevlendirildiğinde, bu çalışma fazla çalışma olarak nitelendirileceğinden, bu işin görülmesine ilişkin rızası aranmalıdır. İş Kanunu'nun 41.maddesi, fazla çalışma için işçinin onayının şart olduğunu açıkça düzenlemektedir. Fakat, işçinin beklemediği bir anda iş ile bağlantısının tekrar kurulması ve kendisine bir iş verilmesi halinde işçinin vereceği rızaya şüpheyle yaklaşılması gerekir. İş sözleşmesi ile birlikte taraflar arasında kurulan ilişki, işçinin işverene bağımlı olması ve dolayısıyla ilişkinin zayıf konumunu oluşturması nedeniyle diğer borç ilişkilerinden ayrıldığından ve işçi geçimini işverenden alacağı ücret ile sürdürdüğünden; bununla birlikte, işçinin dinlenme sürelerinin kesintiye uğratarak iş görmek durumunda bırakılmasını hoş karşılaması beklenemeyeceğinden işçinin bilinçli ve serbest bir irade ile rıza gösterdiğini kabul etmek mümkün değildir<sup>78</sup>.

İşçinin çalışma sürelerindeki artış bakımından rızasının aranması gereken bir husus da, işverenin yönetim hakkı kapsamında tek taraflı olarak sürekli

<sup>75</sup> Alpagut, s. 334.

<sup>76</sup> Bu yönde görüş için bkz.: Baycık / Doğan / Yangın / Yay, s. 1708.

<sup>77</sup> Bu yönde görüş için bkz.: Alpagut, s. 331.

<sup>78</sup> Ugan Çatalkaya, s. 747; Aydın / Kutlu, s. 275.

ulaşılabilirliği kararlaştırması ve işçiye çalışma saatleri dışında iş görme borcu yüklemesi halinde olacaktır. Bu halde, çalışma sürelerinin artması çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olarak değerlendirilebilecek ve sürekli ulaşılabilirlik için işçinin İş Kanunu m.22 çerçevesinde rızasının aranması gerekecektir<sup>79</sup>. Bu halde, işçinin değişikliğe rıza göstermesine rağmen sürekli ulaşılabilir olmaması fesih için haklı neden teşkil edecektir<sup>80</sup>. Ancak böyle bir değişiklik yapılmadığı ve işçinin sürekli ulaşılabilirliğe rıza göstermediği diğer tüm hallerde, işçinin dinlenme süreleri içerisinde ulaşılabilir olmaması bir hakkın kullanılması niteliğinde olduğundan işverence yapılan feshin haklı bir nedene dayanmadığı kabul edilmelidir<sup>81</sup>.

### C. İşverenin Gözetme Borcu Çerçevesinde Sürekli Ulaşılabilirlik Sorunu

İş Kanunu m.8 ve TBK m.393 uyarınca işçi, iş görme borcunu işverene bağımlı olarak yerine getirir<sup>82</sup>. Bu bağımlılık, iş sözleşmesini iş görme borcu doğuran diğer sözleşmelerden ayıran belirleyici unsur olup "kişisel" bir bağımlılıktır ve işçinin iş görme borcunu yerine getirirken işverenin emir ve talimatlarına göre hareket etmesini, onun iş organizasyonuna tabi olmasını ifade eder<sup>83</sup>. Dolayısıyla, bağımlılık unsuru taraflar arasında hiyerarşik bir ilişkiyi beraberinde getirir ve bu unsur, işverenin yönetim hakkı ile işçinin emir ve talimatlara uyma borcu şeklinde somutlaşır<sup>84</sup>.

İşverenin yönetim hakkı, sözleşmenin varlığından ve bağımlılık

<sup>79</sup> Doğan, Ulaşılama Hakkı, s. 131.

<sup>80</sup> Doğan, Ulaşılama Hakkı, s. 138.

<sup>81</sup> Doğan, Ulaşılama Hakkı, s. 137.

<sup>82</sup> İşçinin işverene bağımlılığı, kendileri hakkında açıkça bir hüküm bulunmayan diğer kanunlar kapsamındaki iş sözleşmeleri de dahil olmak üzere tüm iş sözleşmeleri için geçerlidir. Akyiğit, s. 102.

<sup>83</sup> Sümer, s. 38; K. Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, 2006, s. 81-82; İbrahim Aydın, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", TÜHİS, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19(6), 2005, <<https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf>>, Erişim Tarihi 2 Nisan 2023, s. 22-23.

<sup>84</sup> Ali Güzel, "Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme", *Prof.Dr.Kemal Oğuzman'a Armağan*, 1997, s. 106; Sevil Doğan, "İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Doktora Tezi, 2016, s. 121; Sevgi Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 30. Yargıtay'ın bu yönde kararları için bkz.:Yargıtay 9. HD. E. 2020/8783, K. 2021/4012, T. 16.02.2021; Yargıtay 9. HD., E. 2008/5973, K. 2009/24884, T. 01.10.2009.

unsurundan doğmasının yanı sıra, sözleşmenin devamı için oldukça gereklidir. İş sözleşmesinde iş görme ediminin kapsamını ve iş ilişkisinde uyulacak kuralları tüm detaylarıyla belirlemek mümkün olmadığından, boşluk olan alanlar işverenin yönetim hakkını kullanması ile doldurulur<sup>85</sup>. İşçinin iş görme borcunu yerine getirmesi, işyerinde uyulması gereken davranışlara uygun biçimde hareket etmesi ve işyerinin belirli bir düzen içinde gereği gibi işleyebilmesi; yönetim hakkı çerçevesinde verilen emir ve talimatlar ile sağlanır<sup>86</sup>. Böylece iş sözleşmesinin devamı sırasında ortaya çıkan gereklilikler de karşılanmış olur ve sözleşme ile gerçekleştirilmesi istenen amaca ulaşılması kolaylaşır.

Bağımlılık unsuru, beraberinde işverenin yönetim hakkını getirdiği gibi işverene yüklenen bir gözetim borcunu da getirir. Bilindiği üzere, işçinin işverene kişisel bağımlılığı ve iş görme ediminin kişisel bir edim olması sebebiyle sözleşme süresince işçinin kişilik değerleri ön plandadır. İşçinin bazı kişilik değerleri, her ne kadar sözleşmenin kapsamı dışında bırakılmak istense de; bağımlılık unsurunun bir sonucu olarak hangi kişilik değerlerinin işverenin yönetim hakkı kapsamında olmadığını tespit etmek oldukça zorlaşmakta ve bu nedenle işveren talimatları ile işçinin kişilik hakları ihlale açık hale gelmektedir<sup>87</sup>. Bu doğrultuda, işçinin aynı zamanda bir “kişi” olduğu da dikkate alınarak kapsamlı bir güvence sağlanması gerekmektedir. Bu noktada, bağımlılık unsurunun bir diğer sonucu ve yönetim hakkının sınırlarından biri olarak işverenin işçiyi gözetme borcu gündeme gelir. İşverenin gözetme borcu, işçinin yönetim hakkının sınırlarından birini oluşturur<sup>88</sup>.

Gözetme borcu; işverenin işçiye iş ilişkisi içerisinde yardımcı olması, onun çıkarlarının zedelenmesine sebebiyet verecek davranışlardan kaçınması, gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı önlemler alması olarak ifade edilir<sup>89</sup>. TBK m.417/1’de de, “*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni*

<sup>85</sup> Sevimli, s. 82; Dursun Ateş, s. 33-34.

<sup>86</sup> Ugan Çatalkaya, s. 734; Güzel, s. 107; Dursun Ateş, s. 32-33.

<sup>87</sup> Emine Tuncay Kaplan, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 52(1), 1997, <<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbf/issue/3109/43029>>, Erişim Tarihi 4 Nisan 2023, s. 372; Ugan Çatalkaya, s. 735-736.

<sup>88</sup> Ugan Çatalkaya, s. 735.

<sup>89</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 21.Baskı, Beta Yayıncılık, 2021, s. 412; Sümer, s. 89; Sevimli, s. 89.

*sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*” ifadesi ile bu borç düzenlenmektedir.

İşçinin kişiliğinin korunması; işçinin yaşamının, ruhsal ve bedensel bütünlüğünün, mal varlığının, sağlığının, şeref ve onurunun, saygınlığının, ahlaki değerlerinin ve özel hayatının korunmasını içerir<sup>90</sup>. İşveren, gözetme borcu gereği, işçinin kişiliğine ve haklı menfaatlerine aykırılık teşkil edecek her türlü davranıştan kaçınmak zorundadır<sup>91</sup>. Bu davranışlara, teknolojik imkanların işçinin kişilik haklarını ihlal edecek biçimde kullanılması ve kullandırılması da dahildir.<sup>92</sup> Bu bağlamda; işçinin sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açan ve özel hayatına müdahale teşkil eden sürekli ulaşılabilirlik durumunun önüne geçilmesi, kuşkusuz işverenin gözetme borcunun bir gereğidir<sup>93</sup>. İşveren; teknolojik imkanları çalışma saatleri dışında iş ile ilgili konularla iletişime geçmek için kullanamayacağı gibi, işveren vekilinin veya diğer işçilerin de böyle bir girişimde bulunmasını da engellemekle yükümlüdür<sup>94</sup>.

Görüldüğü üzere Türk hukukunda, işverenin gözetme borcunun kapsamına işçinin ulaşılabilir olmama hakkı da dahildir. Dolayısıyla, çalışma saatleri dışında işçiyle iletişime geçilerek dinlenme sürelerinin kesintiye uğratılması ve işçinin özel yaşam alanına müdahale edilmesi halinde gözetme borcuna aykırılığın varlığı ve işçinin kişilik haklarının ihlali halinde başvurabileceği yollara başvurma imkanının olduğu kabul edilmelidir. İşçiye çalışma saatleri dışında iş ile ilgili meselelere ilişkin olarak ulaşılması, henüz Türk mahkemelerinde bir karara konu olmuş değildir. Bu bakımdan, olası bir uyuşmazlıkta özel hayata müdahalenin nasıl tespit edilmesi ve ne gibi ölçütlerin aranması gerektiği belirsizdir. Fakat müdahaleyi haklı kılan bir sebebin bulunup bulunmadığı, gelen iletişim talebinin işe ilişkin bir hususla ilgili olup olmadığı, işçiden gelen maile veya mesaja dönüş yapmasının ya da bir iş görmesinin beklenip beklenmediği gibi hususların dikkate alınması

<sup>90</sup> Süzek, s. 412-413; Akyiğit, s. 209-211; Emine Tuncay Kaplan, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, *Kamu- İş Hukuku Dergisi*, 7(2), 2003, <<https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf>>, Erişim Tarihi 6 Nisan 2023, s. 2; Yargıtay 22. HD., E. 2012/11485, K. 2013/1396, T. 31.01.2013.

<sup>91</sup> Kaplan, Koruma ve Gözetme Borcu, s. 3

<sup>92</sup> Aydın, s. 35.

<sup>93</sup> Ugan Çatalkaya, s. 745; Süzek, s. 413-414; Alpogut, s. 334; Çankaya, s. 232.

<sup>94</sup> Ugan Çatalkaya, s. 745.

yerinde olacaktır.

İşçinin sürekli ulaşılabilirliği ve özel hayata müdahale ilişkisinde, bir hukuka uygunluk nedeni olarak işçinin rızası üzerinde özellikle durmak gerekir. TMK m.24/2; kişilik hakları saldırıya uğrayanın rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması nedenleriyle kişilik haklarına yapılan saldırının hukuka uygun hale geldiğini açıkça düzenlemiştir. Bu doğrultuda; işçinin sürekli ulaşılabilir olmasına vereceği rızanın, işveren tarafından özel hayatına gerçekleştirilen müdahaleyi haklı kıldığı sonucuna ulaşılacaktır.

Kişilik haklarına yapılan saldırıyı haklı kılan rıza; hukuka ve ahlaka uygun olan, hak sahibinin hangi hususta rıza gösterdiği konusunda önceden bilgilendirildiği ve aydınlatıldığı, müdahalenin gerçekleşmesinden önce alınan rızadır<sup>95</sup>. İşçinin sürekli ulaşılabilirliğe bu şartlar altında vereceği ve özgür iradesine dayanan rızanın, işçinin işveren karşısındaki konumunu dikkate alan özel bir düzenleme olmadığından, işveren tarafından özel hayatına gerçekleştirilen müdahaleyi haklı kılacağı açıktır<sup>96</sup>. Bununla birlikte, işveren karşısında zayıf konumda olan ve işini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalan işçinin vereceği rızanın hukuka uygunluğuna yine de şüpheyle yaklaşmak gerekir. Gerçekten de, sözleşmede işçinin sürekli ulaşılabilir olacağına kararlaştırılması karşısında işçinin ekonomik kaygılarıyla hareket edeceği ve ulaşılabilirliği kabul etmek zorunda kalacağı açıktır.

İşçinin sürekli ulaşılabilir olmasının sözleşme ile kararlaştırılması bakımından rızanın geçerliliğini, işçiden telefonunu sürekli açık tutması gibi bir durumun mu beklendiği yoksa iletişim talebi ile verilecek iş görme talimatının uyulmasının mı beklendiği yönünde bir ayırım yaparak detaylandırmak yerinde olacaktır. Bilindiği üzere, işçinin iş görme borcunu yerine getireceği süre kanundaki emredici kurallar çerçevesinde belirlenen süreler ile sınırlıdır. Sözleşme ile işçinin sürekli olarak ulaşılabilir olacağına beklenmesi ile birlikte bir iş görme talimatına uyulmasının da kararlaştırılması halinde; çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin emredici hukuk kurallarının yalnızca işvereni değil, işçiyi de bağladığı dikkate alınmalı ve işçinin rızasının iş görme borcunu çalışma saatleri dışına doğru genişleten bir hükme vereceği rızaya emredici hukuk kurallarına aykırı olacağı nedeniyle geçerlilik tanınmayacağı

<sup>95</sup> Zafer Zeytin / Ömer Ergün, *Türk Medeni Hukuku*, 6.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2022, s. 93.

<sup>96</sup> Sevimli, s. 108.

kabul edilmelidir<sup>97</sup>. İşçiden sürekli ulaşılabilirlik kapsamında bir iş görme ediminin gerçekleştirilmesinin beklenmediği, yalnızca telefonunu sürekli açık tutması gibi bir duruma ilişkin kararlaştırmalarda ise; kısa süreli iletişimler çalışma sürelerinden sayılmayacağından, rızanın çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin emredici hukuk kurallarına aykırılık nedeniyle geçersiz olduğunu kabul etmek mümkün olmayacaktır. Bu gibi hallerde, işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilirliğini doğrudan yasaklayan bir hükmün de bulunmadığı dikkate alındığında, işçinin vereceği rızanın geçerli görülebilme ihtimalinin daha fazla olacağı açıktır.

İşçinin rızası bakımından söz konusu şüphe, işçiye işveren tarafından bir akıllı telefon tahsis edilmesi ve bu telefon ile sürekli ulaşılabilirliğinin beklenmesi halinde de söz konusu olmalıdır. Akıllı telefonun tahsisine ve işçinin bu telefon üzerinden sürekli ulaşılabilir kalacağına ilişkin sözleşmede yer alan kararlaştırmalar bakımından da yukarıdaki açıklamalar geçerli olacaktır<sup>98</sup>. Sözleşmede böyle bir kararlaştırma bulunmaması ve işçiye akıllı telefon tahsis edilmesi halinde de, işçinin sürekli ulaşılabilirliğe rıza gösterdiği ve bu yönde bir yükümlülüğü üstlendiği kabul edilmemeli ve somut olayın koşullarına göre değerlendirme yapılmalıdır<sup>99</sup>. Bu hususta son olarak belirtmek gerekir ki; işyerinde sürekli ulaşılabilirliğin herkes tarafından uyulan bir genel uygulama niteliğinde olması halinde işçinin de rızasının bulunduğunu doğrudan kabul etmek de mümkün olmayacaktır<sup>100</sup>.

#### D. Ulaşılabilir Olmama Hakkının Tanınması Bakımından Çözüm Önerileri

Türk hukukundaki çeşitli hususlara ilişkin mevcut düzenlemeler çerçevesinde işçiye sürekli ulaşılabilirlik sorunu karşısında kısmi bir ulaşılabilir olmama hakkı yaratılabileceği görülmektedir. Bununla birlikte, hakkı tanıyan özel bir düzenlemenin olmaması sebebiyle işçilerin sürekli ulaşılabilirlik ve bundan kaynaklanan olumsuz sonuçlar karşısında tam anlamıyla korunduğunu söylemek mümkün değildir. Bu nedenle, ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin Türk iş hukukundaki eksikliğin giderilmesi amacıyla başvurulabilecek birkaç yola değinmek gerekir.

<sup>97</sup> Alpagut, s. 327-328.

<sup>98</sup> Alpagut, s. 327-328.

<sup>99</sup> Alpagut, s. 327-328.

<sup>100</sup> Ugan Çatalkaya, s. 750.

İşçilere sürekli ulaşılabilir olmama hakkını sağlayabilecek en etkili yol; yakın zamanda birçok ülkenin yaptığı gibi ve Avrupa Birliği'nin çağrısını da dikkate alarak, iş hukuku mevzuatında yapılacak bir değişiklik ile bu hakkın doğrudan yasal olarak tanınması olacaktır. Sürekli ulaşılabilirlik kavramının tanımını, işçiden ulaşılabilir olmasının beklendiği süre sınırını, çalışma saatleri haricinde işçi ile iletişimi haklı kılan hukuka uygunluk nedenlerini ve haksız bir iletişim halinde başvurulacak mekanizmayı açıkça belirten bir düzenlemeye duyulan ihtiyaç açıktır.

İşverenin işçiden sürekli olarak ulaşılabilir olmasını beklemesi ve bu yolla kendisine dinlenme süreleri içerisinde iş gördürmesi halinde, bu durumun işçi bakımından haklı fesih sebebi olarak kabul edildiğinin İş Kanunu'nun ilgili maddelerine eklenmesi de yerinde olacaktır. Aynı şekilde, işçinin dinlenme süreleri içerisinde ulaşılabilir olmamasının işveren tarafından fesih için haklı bir neden teşkil etmediği de belirtilmelidir.

İşçinin sürekli ulaşılabilirliğe geçerli bir rızasının bulunduğu hallerde, gördürülecek iş karşılığında işçiye yaptığı fazla çalışmanın karşılığını ödeneceği yönünde açık bir düzenleme yapılmalıdır. Zira, dinlenme süreleri içerisinde işçiye iş gördürülmesi birçok çalışma biçiminde iş görme borcunun bir uzantısı olarak görülmekte ve işçi yaptığı işin karşılığını alamamaktadır. Özellikle klasik çalışma anlayışı çerçevesinde iş görme borcunu işyerinde getiren işçi, mesai bitiminden sonra iş görme edimini teknolojik iletişim araçları üzerinden yerine getirmeye devam etmekte ve sözleşmede her ne kadar düzenlenmemiş olsa da; uzaktan çalışma ile iç içe geçmiş bir klasik çalışma biçimi ortaya çıkmaktadır.

İşçinin dinlenme süreleri içerisinde teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla rahatsız edilmesinin ve ayrıca ona bir işin de gördürülmesinin işçinin ruhsal ve bedensel sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri dikkate alınarak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama kapsamında işverene; işçinin ulaşılabilir olmasını önleyecek tedbirler alma yükümlülüğü açıkça düzenlenmelidir. İşveren, işçinin çalışma arkadaşları ve müşteriler tarafından da dinlenme süreleri içerisinde ulaşılabilir olmaması yönünde düzenlemeler kabul etmeli veya Fransa ve Almanya'da olduğu gibi, işçi ile dinlenme sürelerinde kurulabilecek iletişimi engelleyen çeşitli uygulamalara başvurmalıdır.

Sürekli ulaşılabilirlik sorununun özellikle uzaktan çalışan işçiler bakımından ortaya çıktığı dikkate alınarak, uzaktan çalışmaya ilişkin kanun hükümlerinde değişiklik yapılmalı veya Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ne bu

yönde bir madde eklenmelidir. Örneğin; Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin iletişim yöntemini ve zaman aralığını tarafların belirleyeceği yönündeki düzenlemeyi içeren 10.maddesine, taraflar arasındaki iletişimin işçinin çalışma sürelerini aşacak şekilde kararlaştırılmayacağı yönünde bir düzenleme eklenmesi mümkündür.

Son olarak; işverenler, işçilerin dinlenme hakkına ve özel hayatına saygı duyulması yönünde bilinçlendirilmelidir. Ulaşılabilir olmamanın bir hak olarak kabul edilmesi, henüz bu yönde bir tartışma dahi mevcut olmadığından, uzun bir süre alabileceğinden; işverenler işçilerin sürekli ulaşılabilirliğini engelleyen uygulamaları benimsemeye yönlendirilmelidir. Fransa ve Almanya'da olduğu gibi, işverenlerin ulaşılabilir olmama hakkını işçilere bizzat tanıyabilecekleri dikkate alınmalı ve işverenler bu yönde teşvik edilmelidir.

## SONUÇ

Ulaşılabilir olmama hakkı; işçinin çalışma süreleri dışındaki zaman diliminde akıllı telefon, laptop gibi yeni teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla sürekli ulaşılabilir konuma gelmesi ve bu durumun kendisini ruhsal ve bedensel açıdan olumsuz etkilemesi, özel hayatını çalışma hayatı içerisinde yok etmeye başlaması nedeniyle geliştirilmiş bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçinin dinlenme hakkını, kişilik hakları çerçevesinde özel hayatını ve emeğinin sömürülmesini koruyan bu hak, kısa bir süre içerisinde birçok ülkenin düzenlemesine dahil edilmiştir.

İşçiye teknolojik gelişmeler karşısında büyük bir koruma sağlayan ulaşılabilir olmama hakkının temeli, Fransa'da konuya ilişkin verilen mahkeme kararlarına ve Fransa ile birlikte Almanya'da da işverenlerce başvuru sürekli ulaşılabilirliği önleyen uygulamalara dayanmaktadır. Bu ülkelerdeki gelişmeleri takip eden birçok farklı ülke de, yakın zamanlarda işçinin ulaşılabilir olmaması yönünde bir hakkı tanıyarak mevzuatlarına dahil etmiştir. Avrupa Birliği de; uzaktan çalışmanın Covid-19 döneminde yaygınlaşmasıyla birlikte Birlik düzeyinde görünür hale gelen sürekli ulaşılabilirlik sorununu dikkate alarak, ulaşılabilir olmama hakkının tanınması ve üye ülkelerin gerekli adımları atması yönünde çağrıda bulunmuştur.

Türk hukuku, işçinin sürekli ulaşılabilirlik sorunu karşısında henüz bir adım atmış değildir. Bu yönde bir hak mevzuatta yer almadığı gibi, hakkın kabulüne ilişkin herhangi bir girişimde de bulunulmuş değildir. Öğretinin de bu hususu yeterince ele almadığı ve işçinin ulaşılabilir olmama hakkını ele alan çalışmaların oldukça az olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda da,



işçinin ulaşılabilir olmama hakkının işçiyi koruyan mevcut düzenlemeler çerçevesinde söz konusu olup olmadığının tartışıldığı ve hakkın ayrıca tanınması gerektiğinin üzerinde yeterince durulmadığı görülmektedir. Ancak bunların hiçbiri, Türk hukukunun işçiyi sürekli ulaşılabilirlik sorunu ile başa bıraktığı olarak yorumlanamayacaktır.

İş hukuku mevzuatında yer alan ve işçinin çalışma sürelerini sınırlandıran, dinlenme hakkını güvence altına alan, kişilik hakları kapsamında özel hayatını koruyan hukuk kuralları çerçevesinde, işçinin işverence sürekli ulaşılabilir olarak görülmesi ve kendisine dinlenme süreleri içerisinde iş gördürülmesi sonuçsuz kalmamaktadır. Her ne kadar işçiye dinlenme süreleri içerisinde ulaşılmasını tamamen yasaklayan ve yaptırıma bağlayan hükümler olmasa da; işçiye ulaşılarak kendisine bir iş gördürüldüğü takdirde işçinin, işverenden belirli maddi taleplerde bulunması veya özel hayatının ihlal edildiği gerekçesiyle kişilik haklarının ihlali halinde işletilebilecek mekanizmalara başvurabilmesi ya da sözleşmeyi feshedebilmesi mümkündür. Yine de, mevcut düzenlemelerin işçiye ulaşılabilir olmama hakkının sağlanması yönünde yeterli olmadığını belirtmek gerekir.

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkını açıkça tanıyan, ulaşılabilirliğin sınırlarını belirleyen, çalışma saatleri dışında işçiye ulaşmayı haklı kılacak hukuka uygunluk nedenlerini sınırlı biçimde ele alan, hakkın ihlali halinde başvurulabilecek hukuki yolu ve uygulanacak yaptırımları gösteren bir düzenlemenin iş hukuku mevzuatına dahil edilmesi şarttır. Ayrıca, işçilere çalışma arkadaşları ve müşteriler tarafından ulaşılmasını engelleyen bir işveren yükümlülüğünün de tanınması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akyiğit E, *İş Hukuku*, 14.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Alpagut G, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Ender Demir/Beste Gemici Filiz (Ed.), *Prof. Dr. Turhan Esener III. Uluslararası İş Hukuku Kongresi*, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 317-340.
- Arıcı K, *Türk İş Hukuku- I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, 1.Baskı, Gazi Kitabevi, 2022.
- Avogaro M, “Right to Disconnect: French and Italian Proposals For a Global Issue”, *Law Journal of Social an Labor Relations*, 4(3), 2018, <<https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/164>>, Erişim Tarihi 18 Mart 2023, s. 110-129.
- Aydın U / Kutlu M, “The Right to Disconnect: Lessons From Europe and Turkish Labour Law”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 2020, <<https://jurix.com.tr/article/22081>>, Erişim Tarihi 10 Mart 2023, s. 261-280.
- Aydınlı İ, “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, *TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19(6), 2005, <<https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf>>, Erişim Tarihi 2 Nisan 2023, s. 21-42.
- Baycık G / Doğan S / Dulat Yangın D / Yay O, “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(70), 2021, <<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/71784/1155067>>, Erişim Tarihi 10 Mart 2023, s. 1683-1728.
- Von Bergen CW, Bressler M, “Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect”, *Journal of Applied Business and Economics*, 21(2), 2019, <<https://articlegateway.com/index.php/JABE/article/view/1454>>, Erişim Tarihi 10 Mart 2023, s. 51-69.
- Bressler M / Proctor T.L. / Von Bergen C.W, “On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect”, *Employee Relations Law Journal* 1, 45(2), 2019, <[https://www.researchgate.net/publication/335058028\\_On\\_the\\_Grid\\_247365\\_and\\_the\\_Right\\_to\\_Disconnect](https://www.researchgate.net/publication/335058028_On_the_Grid_247365_and_the_Right_to_Disconnect)>, Erişim Tarihi 18 Mart 2023, s. 3-20.

- Chiuffo F.M., “The “Right to Disconnect” or “How to Pull the Plug on Work””, *4th Labour Law Resarch Network Conference*, Pontificia Universidad Católica de Valparasio, 2019, <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3422283](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3422283)>, Erişim Tarihi 10 Mart 2023.
- Çankaya Y, İş İlişkinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Ugan Çatalkaya D, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence Ulaşılabilir Olmama Hakkı”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74(2), 2016, <<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/322633>>, Erişim Tarihi 17 Mart 2023, s. 734-755.
- Doğan S, “Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılmamama Hakkı”, Kübra Doğan Yenisey/Seda Ergüneş Emrağ (Ed.), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV*, On İki Levha Yayıncılık, 2021, s. 109-144.
- Doğan S, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2016.
- Dursun Ateş S, *İşverenin Yönetim Hakkı*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2019.
- Eurofound: The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, Luxembourg, 2022, <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/the-rise-in-telework-impact-on-working-conditions-and-regulations>>, Erişim Tarihi 26 Mart 2023.
- Güzel A, “Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme”, *Prof.Dr.Kemal Oğuzman’a Armağan*, 1997, s. 83-126.
- Kaufmann M, Deutsche Konzerne kämpfen gegen den Handy-Wahn, Spiegel Online, 17 Şubat 2017, <<https://www.spiegel.de/karriere/erreichbar-nach-dienstschluss-massnahmen-der-konzerne-a-954029.html>>, Erişim Tarihi 20 Mar 2023.
- Lerouge L / Pons F.T., “Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?”, *European Labour Law Journal*, 13(3), 2022, <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525221105102>>, Erişim Tarihi 17 Mart 2023, s. 450-465.
- Maier N, *Erweiterte berufsbezogene Erreichbarkeit: Lösungsvorschläge*

zum Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz, Springer Vieweg, 2019, <<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-23470-6>>, Erişim Tarihi 20 Mart 2023.

- McCann FitzGerald LLP, Right to Disconnect - What does it mean for Employers?, 10 Haziran 2021, <https://www.mccannfitzgerald.com/knowledge/employment/right-to-disconnect-what-does-it-mean-for-employers> Erişim Tarihi 5 Ekim 2023.
- Ornstein D / Collins E. C. / Glassberg J, More Countries Consider Implementing a “Right to Disconnect”, *International Labour and Employment Law*, 2019, <https://www.internationallaborlaw.com/2019/01/29/more-countries-consider-implementing-a-right-to-disconnect/#page=1> Erişim Tarihi 5 Ekim 2023.
- Pangert B / Pauls N / Schüpbach H, *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, baua: Bericht*, Druck & Verlag Kettler GmbH, 2016, <<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd76.html>>, Erişim Tarihi 13 Mart 2023.
- Pansu L, “Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity”, *International Journal of Management and Applied Research*, 5(3), 2018, <[https://www.researchgate.net/publication/328564339\\_Evaluation\\_of\\_'Right\\_to\\_Disconnect'\\_Legislation\\_and\\_Its\\_Impact\\_on\\_Employee's\\_Productivity](https://www.researchgate.net/publication/328564339_Evaluation_of_'Right_to_Disconnect'_Legislation_and_Its_Impact_on_Employee's_Productivity)>, Erişim Tarihi 22 Mart 2023, s. 99-119.
- Ramos M.P, “The right to disconnect – or as Portugal calls it – the duty of absence of contact”, *Global Workplace Law&Policy*, 09 Mart 2022, <<http://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2022/03/09/the-right-to-disconnect-or-as-portugal-calls-it-the-duty-of-absence-of-contact/?output=pdf>>, Erişim Tarihi 26 Mart 2023.
- Rheinische Post: Andrea Nahles, “Eine Anti-Stress-Verordnung ist mein Ziel”, 26 Ağustos 2014, <<https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundeskanzler/-eine-anti-stress-verordnung-ist-mein-ziel--634380>>, Erişim Tarihi 24 Mart 2023.
- Schuchart U, “Ständige Erreichbarkeit - Arbeitszeit Light vs. Recht auf Unerreichbarkeit”, *Arbeit und Recht*, 64 (8/9), 2016, <<https://www.jstor.org/stable/i24912716>>, Erişim Tarihi 13 Mart 2023, s. 341-343.

- Secunda, P. M., The Employee Right to Disconnect, Notre Dame Journal of International & Comparative Law, 9(1), 2019, <<https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol9/iss1/3/>>, Erişim Tarihi 22 Mart 2023.
- Sevimli K. A, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, 2006.
- Strobel H, Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten, iga.Report, 2016, <[https://aok-bv.de/imperia/md/aokbv/verbraucher/gesundheitsstipps/iga-report\\_23\\_teil1.pdf](https://aok-bv.de/imperia/md/aokbv/verbraucher/gesundheitsstipps/iga-report_23_teil1.pdf)>, Erişim Tarihi 12 Mart 2023.
- Stuart K, German Minister Calls for Anti-Stress Law Ban on Emails Out of Office Hours, GUARDIAN, 24 Ağustos 2014. <<https://www.theguardian.com/technology/2014/aug/29/germany-antistress-law-ban-on-emails-out-of-office-hours>>, Erişim Tarihi 24 Mart 2023.
- Sümer H. H., *İş Hukuku*, 26.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Süzek S, *İş Hukuku*, 21.Baskı, Beta Yayıncılık, 2021.
- Tuncay Kaplan E, “İş Hukukunda Kişilik Haklarının Özellikle Bilgisayarda Toplanan Bilgilere Karşı Korunması”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 52(1), 1997, <<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbf/issue/3109/43029>>, Erişim Tarihi 4 Nisan 2023, s. 367-386.
- Tuncay Kaplan E, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, *Kamu-İş*, 7(2), 2003, <<https://www.tuhis.org.tr/pdf/7211.pdf>>, Erişim Tarihi 6 Nisan 2023, s. 2-16.
- Turlan F.F, A legal right to switch off from work, Eurofound, 2014, <<https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/article/2014/france-a-legal-right-to-switch-off-from-work>>, Erişim Tarihi 20 Mart 2023.
- Vasagar J, Out of Hours Working Banned by German Labour Ministry, TELEGRAPH, 30 Eylül 2013, <<https://www.telegraph.co.uk/news/worldnews/europe/germany/10276815/Out-of-hours-working-banned-by-German-labour-ministry.html>>, Erişim Tarihi 20 Mart 2023.
- Vogelsang H, “Pausen und Ruhezeiten”, *Arbeitsrechts-Handbuch von Günter Schaub*, C.H. Beck, 2021.
- Vos, Marc de: Work 4.0 and the future of labour law, 22 Temmuz 2018,

- <<https://ssrn.com/abstract=3217834>>, Erişim Tarihi 10 Mart 2023.
- Weber T, Right to disconnect: Legal provisions and case examples, Eurofound, 2020. <<https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-300936-ea.pdf>>, Erişim Tarihi 18 Mart 2023.
- Workplace Relations Commission, Code Of Practice For Employers And Employees On The Right To Disconnect, <[https://www.workplacelrelations.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/codes\\_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf](https://www.workplacelrelations.ie/en/what_you_should_know/codes_practice/code-of-practice-for-employers-and-employees-on-the-right-to-disconnect.pdf)>, Erişim Tarihi 5 Ekim 2023.
- Yurtseven F, Ausgewählte Rechtsprobleme im Zusammenhang mit der ständigen Erreichbarkeit von Arbeitnehmern durch ihren Arbeitgeber, Weil am Rhein 2020. <<https://osnadocs.ub.uni-osnabrueck.de/handle/urn:nbn:de:gbv:700-202011193759>>, Erişim Tarihi 12 Mart 2023.
- Zeytin Z / Ergün Ö, *Türk Medeni Hukuku*, 6.Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2022.