

Covid-19 Sonrası “Yeni Normal” ve Uzaktan Çalışma^(*)

The “New Normal” After Covid-19 and Remote Working

Aysu EREN YÜCE^(**)

Aslı NANECİ ARICI^(***)

Öz:

Uzaktan çalışma, iş hukukunda esnekleşme ihtiyacı sonucunda ortaya çıkan atipik istihdam biçimlerinden biridir. Bu çalışma modelinde işçi, işverenin oluşturduğu iş organizasyonu çerçevesinde iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işyeri dışında yerine getirmektedir. Covid-19 pandemisine kadar çalışma hayatında yaygın şekilde uygulanmayan bu istihdam türü, pandemi döneminde zorunlu olarak benimsenmiştir ve uzaktan çalışmanın uygulama alanı genişlemiştir. Bu süreç, uzaktan çalışmanın yargı kararlarına ve öğreti görüşlerine daha yoğun bir şekilde konu olmasına yol açmıştır. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, uzaktan çalışma şekli ile ilgili tartışmaları derinleştirmiştir. Yönetmelik, zorlayıcı nedenle uzaktan çalışma uygulanacağına işçinin onayının aranmayacağına dair öğreti görüşleri doğrultusunda hukuki düzenleme içermektedir. Bununla birlikte, zorunlu nedenle dahi olsa, uzaktan çalışmada çalışma yeri ve çalışma koşulları düzenlenmeden işçinin bu çalışma biçimini kabule zorlanması gerekmektedir. Bu hususta mevcut Yönetmelik hükmü yetersizdir ve yeniden düzenlenmelidir. İş ilişkisinin tele çalışmaya dönüştürülmesi talebinin işverenden gelmesi halinde, bu değişiklik her durumda çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmeli ve bu konuda işçinin yazılı onayı aranmalıdır. Yakın tarihli yargı kararları, uzaktan çalışmada işverenin internet, elektrik ve yemek gibi giderlere katlanması gerektiğine dair isabetli sonuçlara ulaşmaktadır. Covid-19 sonrası “yeni normal” olarak nitelendirilen hibrit çalışmanın yaygınlaşacağı ve kalıcı hale geleceği öngörülmektedir. Hibrit çalışmanın bireysel iş ilişkilerinde kalıcı olarak benimsenebilmesi için bu çalışma biçiminin koşulları üzerinde işçi ile işverenin

^(*) Araştırma Makalesi / *Research Article*
Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 07.09.2025
Yayınlanmasının Kabul Edildiği Tarih: 20.12.2025
DOI: 10.58733/İmhfd.1779371

Bu makaleye atf için; Aysu Eren Yüce ve Aslı Naneci, ‘Covid-19 Sonrası “Yeni Normal” ve Uzaktan Çalışma’ 2026 11(1) İMHFD 799-836

^(**) *Avukat, Kayseri Barosu;*
Doktora Öğrencisi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Kayseri - Türkiye
E-posta: aysu@yuce-hukuk.com
Orcid: 0000-0002-9938-9356

^(***) *Dr. Öğr. Üyesi,* Erciyes Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Kayseri - Türkiye
E-posta: ananeci@erciyes.edu.tr
Orcid: 0000-0002-9143-487X

mutabakatı bulunmalıdır. Uygulamadaki belirsizliklerin ve uyumsuzlukların önlenilmesi amacıyla, Covid-19 sonrasında daha yaygın hale gelecek hibrit çalışma İş Kanunu kapsamında ayrıca düzenlenmelidir.

Anahtar Kelimeler:

Uzaktan Çalışma, Zorlayıcı Neden, Uzaktan Çalışmaya Geçiş, Hibrit Çalışma, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik.

Abstract:

Remote working is one of the atypical forms of employment that has emerged as a result of the need for flexibility in labor law. In this model, the employee performs their working obligation within the framework of the work organization established by the employer, either at home or outside the workplace through technological communication tools. Until the Covid-19 pandemic, this form of employment was not widely implemented in working life; however, during the pandemic period, it was adopted as a necessity and its scope of application expanded. This process led to remote working becoming more frequently addressed in court decisions and legal doctrine opinions. The Remote Working Regulation has further deepened the debates on this working model. The Regulation has incorporated legal provision, aligned with the doctrinal views stating that, in the event remote working is implemented due to a compelling reason, the employee's consent will not be sought. Nevertheless, even in cases of compelling reason, employees should not be forced to accept remote working without regulating its place of work and working conditions. In this respect, the provision of the Regulation is insufficient and should be amended. If the request to convert an employment relationship into teleworking comes from the employer, such a change should in all circumstances be considered as a material change in working conditions, and the employee's written consent should be required. Recent court decisions have rightly concluded that in remote working arrangements, the employer must bear costs such as internet, electricity, and meals. It is foreseen that hybrid working, referred to as the "new normal" after Covid-19, will become widespread and permanent. For hybrid working to be permanently adopted in individual employment relationships, the terms and conditions of such working must be agreed upon by both the employee and the employer. In order to prevent uncertainties and disputes in practice, hybrid working, which is expected to become more widespread in the post-Covid-19 period, should be specifically regulated under the Labor Law.

Keywords:

Remote Working, Compelling Reason, Transition to Remote Working, Hybrid Working, Material Change in Working Conditions.

Extended Summary:

Economic, social, and technological changes in working life have also brought about the need for flexible working forms. Atypical employment models, which have begun to replace classical forms of employment, came to be widely preferred with the onset of the Covid-19 pandemic that affected the entire world starting in 2020. During this period, social distancing rules were introduced to reduce the transmissibility of the pandemic and mandatory remote working was implemented as a flexible working arrangement to minimize its adverse effects.

Globalization, intensifying competitive pressures in working life, employers' desire to reduce costs and the compulsion for employees to working from home during the Covid-19 outbreak have all given rise to various uncertainties and disputes concerning remote working-based forms of employment in labor law. In Turkish Law, remote working provisions that existed in the Labor Law prior to the pandemic were re-examined under the umbrella of "compelling reasons" during and after the pandemic. While practical uncertainties have persisted regarding employer obligations and transition to mandatory remote working in relation to the material changes in

working conditions, the Remote Working Regulation, enacted during the pandemic period, has resolved some of these debates but it has deepened others as well.

At present, when the impact of the Covid-19 pandemic has almost entirely waned, it is observed that remote working, *-especially hybrid working-* is beginning to replace classical forms of working under what is described as the “new normal”. The existence of separate provisions regulating home-based working under both the Labor Law and the Turkish Code of Obligations, the ambiguities and gaps within the newly published Remote Working Regulation, the inclusion in the Regulation of important rules not addressed in the Labor Law or the Turkish Code of Obligations, employers’ calls for employees to return to the workplace, employees’ refusals of these calls and various employer approaches to permanent remote working highlight the necessity of carefully reviewing and assessing remote working regulations. Our article analyzes the existing uncertainties and regulatory gaps from a holistic legal perspective, thereby demonstrating the necessity of implementing methodologically grounded and comprehensive legal regulations concerning remote working, which is positioned as the working model of the future.

The increasing prevalence of remote working, driven by technological and economic factors as well as by the Covid-19 period itself, necessitates the establishment of clear and detailed connections among legal provisions and the preparation of secondary regulations such as the Regulation with a more detailed and employee-protective approach in line with the spirit of the Labor Law. Otherwise, the practical problems arising from remote working *-seen as the employment model of the future-* will give rise to numerous legal disputes and rapidly produce many employee-adverse outcomes contrary to the fundamental principles of Labor Law. With the widespread adoption of remote working during the Covid-19 period, courts have, in recent years, issued employee-friendly decisions recognizing that employers are responsible for bearing costs such as electricity, internet, and meals in principal. These well-founded decisions reflect a positive judicial approach to mitigating the potential disadvantages that employees may face in remote working arrangements.

When Covid-19 *-considered a compelling reason-* has ended, employers are, as a rule, required to provide written notice to employees and to recall them to the workplace. In such cases, employee’s consent for returning to the workplace is not required. For hybrid working, described as the “new normal” after Covid-19, to become a new working condition, the employer and the employee must reach a written agreement in accordance with Article 22 of the Labor Law.

Under the label of the “new normal,” the International Labour Organization (ILO) has also indicated that employers will increasingly prefer such flexible working models because of the advantages they observed during the pandemic. Research on this topic shows that the proportion of remote working will remain higher than in the pre-Covid-19 period. It is clear that hybrid working, in particular, will become a long-term feature of working life and will be widely adopted across the world. Compared to full-time remote working, hybrid working also clearly reduces the risk of social isolation. For this reason, it is important that the hybrid working model, its conditions, and its conceptual framework be explicitly regulated under the Labor Law.

The transformation that working life has already undergone in the post-pandemic period necessitates the development of policies to address the challenges posed by hybrid working.

Within the framework of World Health Organization (WHO) and ILO standards, employers implementing remote working should develop programs to ensure employees work in healthy and safe conditions, establish rules to regulate remote working environment, and collaborate with remote employees to implement occupational health and safety measures.

GİRİŞ

Klasik istihdam modellerinde, işçi belirli bir işverene karşı, o işverenin sağladığı işyerinde ve belirli bir ücret karşılığında iş görme borcunu yerine getirmektedir. Son yıllarda ortaya çıkan sosyo-ekonomik ve teknolojik değişiklikler, klasik çalışma biçimlerinin yerini atipik çalışma biçimlerinin almasına sebep olmuştur. Çalışma hayatında da gündeme gelen bu değişiklikler, çalışma biçimlerine esneklik kavramı olarak yansımıştır. Bu doğrultuda, geçici iş ilişkisi, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma ve evde çalışma şekilleri gibi esnek çalışma biçimleri sıklıkla tercih edilmeye başlanmıştır. Yoğun bir biçimde adından söz ettiren çalışma yaşamında esneklik ihtiyacı, tüm dünyada etkileri uzun bir süre devam eden Covid-19 pandemisinin ortaya çıkmasıyla, zorunlu uzaktan çalışmayı da hayatımıza hızlıca dahil etmiştir. Pek çok ülkede, Covid-19'un çalışma yaşamına yönelik olumsuz etkilerini en aza indirebilmek için uzaktan çalışma zorunlu olarak tercih edilirken, hazırlıksız olunan bu çalışma biçimi ile ilgili yasal ve ikincil düzenlemelerin yapılması gerekliliği de gündeme gelmiştir.

Atipik çalışma biçimlerinden biri olan uzaktan çalışma, Türk hukukunda İş K. 14. maddesinde gerçekleştirilen değişiklik sonucunda yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur. Değişiklik, 6715 sayılı Kanun ile 2016 senesinde gerçekleştirilmiştir. Kanunda uzaktan çalışma, “işçinin iş görme borcunu evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyerinin dışında, işverence oluşturulmuş bir iş organizasyonu kapsamında yerine getirdiği yazılı şekilde kurulan iş ilişkisi” şeklinde tanımlanmıştır. İş K. madde (“m.”) 14 fıkra (“f.”) sonda belirtilen, uzaktan çalışmanın usul ve esasları ile diğer hususlarının belirlendiği yönetmelik, 10 Mart 2021 tarihinde yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliğidir.

İş K. uyarınca “evde çalışma” ile “tele çalışma”, uzaktan çalışma şekilleridir. Evde çalışma, mevzuatımızda öncelikle 6098 sayılı TBK (“TBK”) 461 ve devam eden hükümlerinde düzenlenmiş, sonrasında 6715 sayılı Kanun ile uzaktan çalışmanın bir türü olarak İş K. içerisinde de belirtilmiştir. Tele çalışma, 6715 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin hükümleri, uzaktan çalışmaya ilişkin uygulamadaki sorunları çözmeyeceği ileri sürülerek öğretilmektedir.¹

Makalemizin ilk bölümünde uzaktan çalışma kavramına, unsurlarına ve türlerine yer verilecektir. Birinci bölümde, uzaktan çalışma ilişkisinin ayırt edici un-

¹ Uzaktan Çalışma Yönetmeliği uzaktan çalışmaya dair birtakım usullere ve esaslara yer verse de, Yönetmeliğin, “ulaşılma hakkı” gibi önemli bir hakkı düzenlememesinin ve ayrıca Türk iş hukukunun emredici yapısına aykırı olarak çoğunlukla tamamlayıcı hukuk kuralları içermesinin önemli bir eleştiri olduğuna dair bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku**, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022, s. 465.

surları olan mesafe unsuru, işverence tesis edilen iş organizasyonu çerçevesinde iş görme unsuru ve yazılı şekil şartı unsuru incelenmektedir. Bu doğrultuda, bir üst kavram olarak uzaktan çalışmanın evde çalışma ile tele çalışma şekilleri İş K. ve TBK kapsamında değerlendirilmektedir. Çalışmamızın ikinci bölümünde, uzaktan çalışmaya geçiş ile çalışma koşullarında esaslı değişiklik, Covid-19 pandemisi sonrası işyerlerine dönüş ve hibrit çalışma konuları incelenmektedir.

I. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI, UNSURLARI VE TÜRLERİ

A. Uzaktan Çalışma Kavramı ve Unsurları

İş görme borcunun işveren tarafından belirlenen bir işyerinde, fiili olarak işverenin denetim ve gözetimi kapsamında yerine getirildiği çalışma düzenleri, son yıllarda önemli bir değişim geçirmiş ve iş görme borcunun yerine getirildiği mekânın farklılık gösterdiği atipik çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır. Atipik istihdam modellerinden biri olan uzaktan çalışma, iş görme borcunun mesafeli şekilde yerine getirildiği çalışma olarak ifade edilebilmektedir.²

Uzaktan çalışma biçiminin yasalarla düzenlenmesi pek çok hukuk sisteminde eskiye dayanmaktadır.³ Türk hukukunda uzaktan çalışmaya ilişkin temel hükümler, 6715 sayılı Kanun uyarınca eklenen, İş K. m. 14 f. 4 ile f. 7 arasındaki düzenlemelerde yer almaktadır. İş K. m. 14 f. 4’te uzaktan çalışmanın tanımına yer verilmektedir. Bu fıkra uyarınca uzaktan çalışma, “*işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında, işçinin iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesine dayalı ve yazılı şekilde kurulan iş ilişkisidir.*”

İşçinin kendi evinde çalışması kısaca “*evde çalışma*”, teknolojik iletişim araçları ile işyerinin fiziki sınırları dışında çalışması ise “*tele çalışma*” şeklinde nitelendirilebilecektir.⁴ Bu doğrultuda, uzaktan çalışmanın evde çalışmayı ve tele çalışmayı kapsayan bir “*üst kavram*” olduğu belirtilmektedir.⁵

² AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, 15. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 172; MOLLAMAHMU-TOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 466; DULAY YANGIN, Dilek, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2016, S. 36, s. 149.

³ EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim/ BASKAN, Esra, **İş Hukuku**, 11. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2024, s. 99, 100.

⁴ ÇELİK/ Nuri, CANIKLIOĞLU/ Nurşen, CANBOLAT/ Talat, ÖZKARACA/ Ercüment, **İş Hukuku**, 36. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2023, s. 229; SÜZEK/Sarper, BAŞTERZİ/ Süleyman, **İş Hukuku**, 24. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2024, s. 284.

⁵ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 110; SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 284; ERGÜNEŞ EM-RAÇ, Seda, “4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi İşğinde Tele Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2016, C. 13, S. 51, s. 1416; KILIÇ, Gözdenur, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evde Çalışmadan Farkı”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Y. 2020, C. 15, S. 164, s. 805.

Evde çalışmanın ortaya çıktığı tarihler eskiye dayanmakta, günümüzde çoğunlukla el emeğine dayalı işlerde veya çeviri hizmetleri, mimarlık, bilgisayar programcılığı gibi iş kollarında evde çalışma tercih edilmektedir. Tele çalışma ise, teknolojik iletişim araçları ile uzaktan gerçekleştirilen iş görme edimlerinin yerine getirilmesinde gündeme gelmektedir. Tele çalışmanın evde gerçekleştirilmesi mümkün olmakla birlikte, işçinin tele çalışmasını evde gerçekleştirilmesi, çalışma biçimini evde çalışma haline getirmemektedir.⁶

İş K. kapsamındaki iş ilişkilerinde, İş K. m. 14 f. 4 ile f. 7 arasındaki hükümler hem tele çalışmaya hem de evde çalışmaya uygulanabilecek şekilde düzenlenmiştir. Evde çalışmalara ise bu hükümlere ek olarak, TBK m. 461-469 arasındaki hükümler birlikte uygulanacaktır.⁷ İş K.'da hüküm bulunmayan durumlarda TBK kapsamındaki evde hizmet sözleşmesi, TBK m. 469 uyarınca evde hizmet sözleşmesine ilişkin düzenleme bulunmadığında ise hizmet sözleşmesini düzenleyen genel hükümler uygulanacaktır.

Tele çalışmada ise, İş K. kapsamındaki iş ilişkilerinde, İş K. m.14 f. 4 ile f. 7 arasındaki hükümler uygulanacak, burada hüküm bulunmayan hallerde ise TBK'da düzenlenen hizmet sözleşmesindeki genel hükümler uygulama alanı bulacaktır.⁸ Dolayısıyla, ancak İş K. ve TBK'da yer almayan hususlarda Uzaktan Çalışma Yönetmeliği uygulama alanı bulacağından, İş K. m. 14 f. 7'de kanunla düzenlenmesi gerektiği kanaatinde olduğumuz bazı hususların yönetmelikle düzenleneceğinin belirtilmesi ve ayrıca İş K. m. 14 ve TBK içerisinde düzenlenmeyen önemli nitelikteki hususların ikincil nitelikte olan yönetmelikle düzenlenmesi isabetli değildir. Bu noktada, yönetmelik hükümlerinin tüm uzaktan çalışma türlerinde uygulama alanı bulması için, bazı hükümlerinin İş K. kapsamına alınması gerektiği, yalnızca İş K. ve TBK'da yer alan hususların uygulanmasına ilişkin usul ve esasların yönetmeliğin kapsamında bırakılması gerektiği kanaatindeyiz.

İş K. m.14 f. 4'te yer verilen uzaktan çalışmanın tanımı incelendiğinde, uzaktan çalışmanın üç temel unsur çerçevesinde düzenlendiği görülmektedir. Bu unsurlar, “mesafe unsuru”, “işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görme unsuru” ve “yazılı şekil şartı unsuru”dur.⁹

⁶ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 227, 229.

⁷ SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 284; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 100.

⁸ SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 292.

⁹ İşçinin ofis dışında müşterilerle görüşmesinin ve çalışma saatlerini kendisinin belirlemesinin uzaktan çalışmanın unsurları olmadığına ilişkin bkz. Yar. 22. HD, E. 2017/13931, K. 2018/15865, 26.06.2018, (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası)

1. Mesafe Unsuru

Uzaktan çalışma kavramında ilk unsur, işin bütünüyle ya da kısmi olarak işyerinin dışında başka bir mekânda yerine getirilmesi gerekliliğidir. Bu doğrultuda, bahse konu yer ev olabileceği gibi farklı bir yer de olabilecektir.¹⁰ Uzaktan çalışmada işçi, işini işverenin fiziki denetim ve gözetimiyle yerine getirmemekte, belirli bir coğrafi mekânda bulunan işyeri dışında çalışmaktadır. Bu nedenle, mesafe unsuru esas alınarak yapılan çalışmalar uzaktan çalışma olarak nitelendirilmektedir.¹¹ İş K. kapsamında uzaktan çalışmanın tanımı yapılırken, işçinin işini evinde veya teknolojik iletişim araçlarını kullanarak işyerinin dışında yerine getirmesine vurgu yapıldığından, öğretide, işçinin tüm çalışması içerisinde uzaktan yaptığı çalışmasının ağırlıklı olması gerektiği ileri sürülmektedir.¹²

Uzaktan çalışmada mesafe kavramı, işçinin iş görme borcunu ifa ettiği yer ile işverenin işçinin iş görme borcunun sonucunu beklediği mekân arasında bir mesafenin olması, bu nedenle de işverenin fiziksel olarak işçiyi denetim ile gözetim imkanının bulunmaması şeklinde ifade edilmektedir.¹³

2. İşverenin İş Organizasyonu Kapsamında İş Görme Unsuru

İş K. m. 14 f. 4’te belirtildiği şekilde, işverence belirlenen fiziki işyerinin dışında, evde veya teknolojik iletişim araçları kullanılarak yerine getirilen iş görme edimlerinin uzaktan çalışma olması için, bu çalışmaların işverenin oluşturduğu bir iş organizasyonu çerçevesinde yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda, İş K. kapsamında uzaktan çalışmanın var olabilmesi için işçinin düzenli ve sürekli olarak çalışmalarını işverenin iş organizasyonu kapsamında gerçekleştirmesi gerekmektedir.¹⁴

İşveren tarafından denetim ve gözetim imkânının kısıtlı olduğu bu atipik iş ilişkisinde, işverenin iş organizasyonunda bulunma hususunun, geleneksel çerçevede işçi açısından bağımlılık unsurunun yetersizliği nedeniyle ölçüt olarak getirildiği anlaşılmaktadır.¹⁵

¹⁰ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 99; ÖZER, Hatice Duygu, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Y. 2020, C. 6, S. 12, s. 201.

¹¹ AKYİĞİT, s. 172; DULAY YANGIN, s. 150.

¹² ÖNCÜ, Tuncer, *Uzaktan Çalışma*, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 22.

¹³ AYDINÖZ, Gonca, *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015, s. 53, 54.

¹⁴ EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 99, 100; ÖZER, s. 203.

¹⁵ DULAY YANGIN, s. 151.

İşçinin yapmakla görevli olduğu işini bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak işyeri dışında gerçekleştirmesi şeklinde ortaya çıkan tele çalışmada, işverene ait iş organizasyonu ile bağlantı, bilgi ve iletişim teknolojilerine ilişkin araçlarla kurulmakta, işveren de denetimini bu araçlarla gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla, bağımsız şekilde teknolojiyi kullanarak çalışan biri İş K. kapsamında tele çalışan olarak nitelendirilmeyecek, ancak teknolojik araçlarla işverene ait iş organizasyonu çerçevesinde iş görme edimini yerine getiren işçiler İş K. kapsamında tele çalışan olarak nitelendirilebilecektir.¹⁶ Tele çalışanlara iş görme ediminin yerine getirilmesi sırasında verilen talimatlar ve denetim yetkisinin kullanılma şekillerinin çoğunlukla çevrimiçi sistemlerle sağlanması, işveren ile işçi arasındaki bağımlılık ilişkisini ortaya çıkarmakta ve iş sözleşmesinin varlığını gerektirmektedir.¹⁷

Evde çalışmada tele çalışmadan farklı olarak, çoğunlukla el emeğinin yoğun olarak yer aldığı işlerin gerçekleştirildiği görülmektedir. Tele çalışmada işçi ve işveren arasındaki bağımlılığın etkin bir biçimde kurulabilmesi mümkün olmakla birlikte, evde çalışma türünde doğrudan ve sürekli bir denetim, emir ve talimat ilişkisinin kurulamaması, bağımlılık ilişkisini zayıflatmaktadır. Evde çalışmanın söz konusu olduğu her somut olayda bağımlılık unsuru oluşturabilecek düzeyde emir ve talimat yetkisinin bulunup bulunmadığı değerlendirilmelidir.¹⁸

Öğretide bir görüş, evde çalışanların çalışmalarının eser sözleşmesi kapsamına yaklaştığını ileri sürmektedir.¹⁹ Tarafımızca da isabetli bulunan bir başka görüş tarafından ise, evde çalışanlar belirli bir ölçüde serbestiye sahip olduklarından, evde çalışma gerçekleştiren işçiler için bağımlılık unsurunun yoğun ve katı bir şekilde aranmaması gerektiği belirtilmektedir. Bu görüş, doğrudan ya da dolaylı bir denetleme ile kısmi emir ve talimatın bulunduğu hallerde, mümkün olduğu ölçüde çalışma ilişkisinin evde çalışma olarak nitelendirecek şekilde ve iş hukukunun koruma alanı kapsamında yorumlanması gerektiğini savunmaktadır.²⁰ Öğretide bu konuda, uzaktan çalışmada kişi bağımsız çalışan olarak nitelendirilemiyorsa, bu kişinin işçi olarak kabul ve işlem görmesi gerektiği, bu

¹⁶ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1419, 1420.

¹⁷ SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 292.

¹⁸ DULAY YANGIN, s. 155.

¹⁹ KILIÇ, s. 807.

²⁰ SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 287; ABBAS, Büşra, "Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2016, C. 13, S. 52, s. 2012; DEMİRCİ, Zeki, "Atipik Bir Çalışma Modeli Olarak Evde Çalışma", **İstanbul Barosu Dergisi**, Y. 2019, C. 93, S. 4, s. 90; DULAY YANGIN, s. 155.

sayede diğer işçilerle aynı hak ve yükümlülüklerle sahip olacağı, uzaktan çalışmada çalışanların işçi statüsünde olup olmadığının belirlenmesindeki bağımlılık ilişkisinin tespitinde her somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir.²¹

Buna rağmen, işverenin iş organizasyonuna bir şekilde katkı sağlansa da veya kimi zaman bu organizasyon kapsamında faaliyet gerçekleştirilse de, evde çalışan biri çalışmalarını bağımsız şekilde yerine getiriyorsa, işçi sıfatını taşımayacaktır.²² Dolayısıyla, işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görme unsuruna ilişkin yapılan bir değerlendirmede, işçinin çalışmalarının işverene bağımlı nitelikte olup olmadığı ve iş sözleşmesi ile bağımlı nitelikte çalışan bir işçi olup olmadığı hususları öncelikle değerlendirilmelidir.

3. Yazılı Şekil Şartı Unsuru

İş K. m. 14 f. 4 ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m. 5 f. 1 kapsamında uzaktan çalışma, yazılı şekilde kurulan iş ilişkisidir. Bu doğrultuda, İş K. m. 14 f. 5 ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m. 5 f. 2, uzaktan çalışma sözleşmesinde bulunması gereken düzenlemeleri açıkça belirtmektedir.

Bu düzenleme ile, İş K. m. 8’de öngörülen iş sözleşmesinin şekil serbestisi kuralına bir istisna getirilmiş olup, uzaktan çalışmanın ancak yazılı sözleşme ile geçerlilik kazanacağı belirtilmiş ve sözleşmenin sözlü biçimde kurulması durumunda uzaktan çalışan işçi yönünden ortaya çıkabilecek belirsizlikler önlenmeye çalışılmıştır. İş K. ile Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, sözleşmede bulunması gereken hususların sıralanması sonrasında, genel ve özel çalışma koşullarına dair düzenlemelerin bulunması gerektiğini belirtmektedir. Öğretide bu çerçevede, sözleşme kapsamına dahil edilmesinin işçinin yararına olabileceği bahse konu hususlara örnek olarak, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işverence denetim yetkisinin nasıl kullanılacağı, denetim halinde işçinin özel hayatının korunması, işletme verilerinin korunması ve güvenliğinin sağlanması, dinlenme sürelerinin takibi başlıkları örnek verilmektedir.²³

Öğretide bir görüş, yazılı şekil koşulunu geçerlilik koşulu olarak kabul etmekte, yazılı olarak yapılmayan uzaktan çalışma sözleşmesinin geçersiz olacağı, bu durumda bahse konu iş ilişkisinin işyerinde çalışmayı öngören bir söz-

²¹ CİVAN, Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2019, C. 26, s. 525, 550.

²² SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 287; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 231.

²³ DULAY YANGIN, s. 157.

leşme olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.²⁴ Diğer bir görüş, tele çalışma özelinde yazılı şekil şartına ilişkin olarak, tele çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmamış olmasının taraflar arasında tele çalışma ilişkisinin bulunmadığı anlamına gelmemesi gerektiğini, yazılılık koşulunun geçerlilik koşulu olmadığını, yazılı sözleşme olmasa da aradaki iş ilişkisinin tele çalışma olduğunun ispat edilebilmesi halinde tele çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanabileceğini ileri sürmektedir.²⁵ Bu hususun tüm uzaktan çalışma türleri bakımından ileri sürülmesinin mümkün olduğu kanaatindeyiz. Yazılı şeklin bir geçerlilik koşulu olarak öngörülmesi başlı başına işçiyi koruyan bir hükümdür. Bununla birlikte, mevcut bir uzaktan çalışma ilişkisi bulunuyorsa, salt yazılı bir sözleşmenin bulunmaması, o ilişkinin işyerinde yerine getirilen bir iş ilişkisi olarak kabul edilmesi sonucuna da yol açmamalıdır. Bu yönde bir kabul sonucunda, işçi uzaktan çalışma ilişkisinde kendisine yasal ve ikincil düzenlemelerle tanınan hak ve menfaatlerden de mahrum bırakılmamalıdır.

B. Uzaktan Çalışmanın Türleri

Tele çalışmanın İş K. m. 14 f. 4'te yer alan tanımında, işçinin iş görme borcunu teknolojik iletişim araçlarını kullanarak işyerinin dışında yerine getirmesi kuralına dayanan bir iş ilişkisi olduğu belirtilmiştir. Evde çalışmanın tanımında ise işçinin iş görme edimini evinde yerine getirmesinin esas olduğu ifade edilmiştir. Tele çalışma bakımından İş K. haricinde ek bir özel düzenleme bulunmamakta ancak evde çalışma, TBK m. 461 ile 469 arasında ayrıca düzenlenmektedir.

Evde çalışma ile tele çalışma düzenlemelerine ilişkin değinilmesi gereken bir başka husus, TBK'daki evde hizmet sözleşmeleri düzenlemeleri nedeniyle evde çalışmanın İş K. kapsamındaki iş sözleşmelerinden uzaklaşarak eser sözleşmelerine yaklaşması ve evde çalışmalarda çoğunlukla parça başına çalışma yapıldığından, ücretin de çoğunlukla parça başına ödenmesidir. Tele çalışmada ise, parça başına ücret ödenmesine engel bir husus olmasa da, genellikle zamana göre ücret ödendiği görülmektedir.²⁶

²⁴ AKYİĞİT, s. 172; ÖNCÜ, s. 30, 57.

²⁵ AYDINÖZ, s. 29.

²⁶ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1424, 1425; CİVAN, s. 537; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir karara konu olayda, davacının evinde gerçekleştirdiği çalışmalarının karşılığının parça başına ücret olarak ödenmesi hususunun, taraflar arasındaki sözleşmenin türünün belirlenmesinde bir ölçüt olup olmadığı değerlendirilmiştir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, parça başına ücret ödenmesinin davacının işverenle olan ilişkisinin hizmet akdi olma niteliğini etkilemeyeceğini belirtmektedir. Yar. 21. HD, E. 2000/4584, K. 2000/4611, 08.06.2000, (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası).

Evde çalışmada, tele çalışmadan farklı olarak, verilen işin TBK m. 461 uyarınca aile üyelerinin yardımıyla da yapılabilmesi mümkündür. 461. maddede aile üyelerine dair bir açıklama yer almamakla birlikte, İş K. m. 4 f. 1 d bendi gereğince, bir ailenin üyeleri ve 3. derece dahil, 3. dereceye kadar hısımları arasında dışardan bir kişi katılmayarak evde yapılan işin İş K. kapsamı dışında olacağı hususuna dikkat edilmelidir.²⁷

1. Evde Çalışma

Evde çalışma İş K.’da bir uzaktan çalışma türü olarak belirtilmiş ancak bu kanun kapsamında tanımına yer verilmemiştir. TBK m. 461’de evde hizmet sözleşmesi, işverence verilen işin işçi tarafından kendi evinde ya da belirleyeceği farklı bir yerde bizzat veya aile üyeleri ile birlikte bir ücret karşılığında üstlenildiği sözleşme şeklinde tanımlanmıştır.

Evde çalışma genellikle tekstil ve konfeksiyon alanında yoğunlaşmakta, son zamanlarda ise reklamcılık, çeviri, mimarlık gibi alanlarda da görülmektedir.²⁸ Evde çalışma istihdam modeli ile karıştırılmaya müsait olan ev hizmeti; hizmetçi, aşçı, şoför, hastabakıcı gibi kişiler tarafından bir evin günlük yaşayışı sırasında, evin sahibi ya da kiracısı için iş görme edimi olup, evde hizmet sözleşmesinden farklı bir çalışma şeklidir.²⁹

Evde çalışan işçilerin korunması için 1996 yılında ILO tarafından 177 numaralı evde çalışma hakkında sözleşme ve 184 numaralı evde çalışma ile ilgili tavsiye kararı kabul edilmiştir.³⁰ 11 ülke tarafından imza edilen bu sözleşme, henüz 10 ülke tarafından iç hukuklarına aktarılmıştır. Sözleşme henüz Türkiye tarafından imzalanmamıştır. Sözleşmede “evde çalışma” kavramının tercih edildiği görülmektedir. Ancak sözleşme kapsamından bu çalışmanın, işçinin evinde ya da kendi belirleyeceği bir yerde, işverenin işyeri haricinde çalışmasını, yani İş K. m. 14 anlamında uzaktan çalışmayı düzenlediği anlaşılmaktadır.³¹

²⁷ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1425.

²⁸ SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 287; SÜMER, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 50; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 104; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 227; CİVAN, s. 528; DEMİRCİ, s. 88.

²⁹ CİVAN, s. 529; DEMİRCİ, s. 95.

³⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 466; CİVAN, s. 529; ILO, “Evde Çalışma Sözleşmesi, No. 177”, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177,E.T.16.07.2025.

³¹ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 466.

İşverenin iş organizasyonu kapsamında ve işveren ile olan bağımlılık ilişkisine dayanarak³² evde çalışan işçilere her şeyden önce İş K. ve İş K. m. 14 f. 4 ile f. 7 arasında yer alan hükümler uygulanacaktır. Kanun kapsamına yönelik istisnalara ilişkin İş K. m. 4 hükmüne dikkat edilmelidir. İş K. m. 4 f. 1 d bendi uyarınca, “*Bir ailenin üyeleri ve 3’üncü dereceye kadar (3’üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde*” düzenlemesi istisna olarak nitelendirilecektir. Bu istisna kapsamına girmeyen ve iş sözleşmesine dayalı evde çalışmalara öncelikle özel kanun olan İş K. uygulanacak, boşluk doldurucu nitelikte olacak şekilde ise TBK hükümleri uygulanacaktır.³³ İş K. m. 14 f. 7’de belirtilen Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin yürürlüğe girmesi ile birlikte, İş K. ve TBK’nın ilgili hükümlerinde yer almayan ve kanunların uygulanmasına ilişkin hususlarda ise yönetmelik hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Öğretide, boşluk haline ek olarak, İş K. ile TBK arasında aynı konuda bir çelişki ya da farklı bir düzenleme söz konusu ise, bu durumda sonraki hüküm olmaları ve genel kanun kapsamındaki özel kural niteliği taşımaları nedeniyle TBK evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir.³⁴

İş K.’da belirtilen evde çalışma ile TBK’da belirtilen evde hizmet sözleşmesi hükümleri arasında bazı açılardan farklılıklar bulunmaktadır. İş K.’da işçinin işini evinde yerine getireceği belirtilirken, TBK’da işçinin evinde ya da belirleyeceği farklı bir yerde yerine getireceği belirtilmektedir. İş K.’da açıkça ifade edilmese de işçinin işi bizzat yerine getirmesi gerekmekte, TBK’da ise bizzat ya da aile üyeleri ile yerine getireceği belirtilmektedir. Ayrıca, İş K. uyarınca evde çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerekirken, TBK uyarınca evde hizmet sözleşmesi herhangi bir şekil şartına tabi kılınmamıştır.³⁵

³² Bu bağımlılık ilişkisinin kişisel bağımlılıktan çok ekonomik bağımlılık olduğu, kimi hallerde bağımlılık unsurunun işyerindeki çalışmalara göre daha işlevsel olduğu hk. bkz. AKYİĞİT, s. 174; “İşverene ait iş organizasyonuna dahil olma” unsurunun bu çalışmanın tespiti için ölçüt olduğu ve her somut olayın özelliğine göre evde çalışan ile işveren arasında bağımlılık olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği hk. bkz. ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 231.

³³ SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 288; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 232; Yar. 9. HD, E. 2015/22587, K. 2015/28954, 19.10.2015, (Kazancı İçtihat ve Bilgi Bankası). Yargıtay, kararının gerekçesinde, evde hizmet sözleşmesinden de bahsetmiş ve TBK’da bu sözleşme türü ile ilgili ayrıntılı hükümlere yer verilmesinin evde hizmet sözleşmesi ile çalışan işçilerin İş K. kapsamında kalmadığı anlamına gelmeyeceğini belirtmiştir. “*Kanun koyucunun bugüne kadar İş K. kapsamında çalışan bu kişilerin (pazarlamacı-evde hizmet sözleşmesi ile) faaliyet biçiminin özelliğinden ötürü ayrıntılı hükümlere yer vermeyi istediği ve bunu da Borçlar Kanunu içinde yaptığı anlaşılmalıdır. Bir anlamda bu sözleşme türleri ile ilgili özel hükümler getirmiştir. Ancak bu İş Kanunu hükümleri kapsamında kalmadığı anlamına gelmez.*”

³⁴ SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 288.

³⁵ ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 232; DULAY YANGIN, s. 156.

Öğretide, İş K. ve TBK hükümleri arasında çelişki içeren bu hususlarda TBK hükümlerinin uygulanması gerektiği görüşü doğrultusunda, evde hizmet sözleşmesinin taraflarca sözlü bir biçimde kurulabileceği ifade edilmektedir.³⁶ Ancak, 2016 yılında İş K. kapsamına eklenen uzaktan çalışma hükümlerinde uzaktan çalışma sözleşmesi için yazılı şekil şartı getirilmektedir. Öğretide, TBK hükümleri uyarınca sözlü olarak kurulan sözleşmenin belirsizlikler ve işçi açısından aleyhe sonuçlar doğuracağı, bu nedenle İş Kanunundaki yazılı geçerlilik koşulunun isabetli olduğu belirtilmektedir.³⁷ Bu görüşe katılıyoruz. Yazılı şekil koşulunun işçi lehine olması ve evde hizmet sözleşmesinin koşullarında yazılı olarak işçi ve işveren arasında karar kılınmış olmasının işçinin yararına olduğunu düşündüğümüzden, uzaktan çalışmaya ilişkin 2016 yılında getirilmiş olan yazılı şekil koşulunun evde hizmet sözleşmelerinde uygulanması gerektiği kanaatindeyiz. Bu doğrultuda, hükümler arasında uygulanma sorunu yaşanmaması için, TBK evde hizmet sözleşmesi hükümlerinde de yazılı şekil koşulunun getirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

2. Tele Çalışma

Çoğunlukla büro hizmetleri, satış temsilciliği, danışmanlık, pazarlamacılık, reklamcılık ve çağrı merkezi gibi alanlarda görülen tele çalışma, işçinin işyerinin fiziki sınırları dışında bir büroda veya evinde, işyeri ile elektronik iletişim araçları vasıtasıyla iletişim kurarak, teknoloji sayesinde iş görme borcunu yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır.³⁸

Öğretide, tele çalışmanın diğer istihdam türlerinden ayrıldığı unsurlar; “mekân”, “teknoloji” ve “organizasyon” olarak ifade edilmektedir.³⁹ Mekân unsuru, işin işçinin evinde ya da başka bir yerde yerine getirilmesi olarak ifade edilmek-

³⁶ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 232; DULAY YANGIN, s. 156.

³⁷ DULAY YANGIN, s. 157.

³⁸ SÜMER, s. 51; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 103; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1415; Tele çalışmanın öğretilerdeki farklı tanımları hk. bkz. ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1417; ALP, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt 1, ed. Süleyman BAŞTERZİ, İstanbul, Beta Basım, 2011, s. 800; ALP, tele çalışmanın hızlı gelişen teknoloji nedeniyle sabit ve dar bir tanımının yapılmaması gerektiğini, tele çalışmanın iki temel unsuru olan işin uzaktan yapılması ve iş organizasyonu ile bağlantının iletişim teknolojisi aracılığıyla sağlanması hususlarının esas alınması gerektiğini belirtmektedir.

³⁹ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 229; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 103; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1418; CİVAN, s. 533; AYDIN, Yılmaz/ YILDIRIM, Okan, “Covid-19 Pandemi Sürecinde Artan Uzaktan Çalışmanın Tarihsel, Hukuki ve Ekonomik Boyut”, *International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, Y. 2021, C. 7, S. 45, s. 1903, 1904; ALP, s. 798; CANIKLIOĞLU, Nurşen/ KUTLU, Melis, “Tele Çalışmada İşyeri Kavramı”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Y. 2024, C. 10, S. 2, s. 123, 124.

tedir. Bu bağlamda, işçi işini tamamen veya kısmen işyerinden ayrı bir mekânda yerine getirmelidir. Teknoloji unsuru, bilgi ve iletişim teknolojileri araçlarıyla işçinin işyeri ile bağlantı kurmasını sağlaması, işçinin iş görme edimini bu araçlarla yerine getirmesi ve işverenin iş organizasyonuna bu araçlarla dahil olması anlamına gelmektedir. Organizasyon unsuru, tele çalışmanın sürekli ve düzenli bir şekilde işverenin iş organizasyonu kapsamında yapılmasını ifade etmektedir. Bu bağlamda, tele çalışanın işveren tarafından oluşturulan bir iş organizasyonu kapsamında işçi statüsünde çalışması gerekmektedir.⁴⁰ Tele çalışanın, aslında işyerinde gerçekleştireceği işlerini sürekli olarak işyeri dışında yerine getirdiği ve elde ettiği sonuçları işverene teknolojiyi kullanarak ilettiği hususuna dikkat edilmelidir.⁴¹

Öğretide bir görüş, tele çalışmanın bulunması için çalışanın toplam çalıştığı sürenin en az yarısında tele çalışma yapmasını ve çalışmasını işyerinin dışında geçirmesi gerektiğini savunmaktadır.⁴² Bir başka görüş ise, kanaatimizce de isabetli olarak, düzenli olarak yapılması koşuluyla haftanın bir ya da iki gününün işyerinde, kalan günlerde işyeri dışında çalışılmasını tele çalışma olarak kabul etmektedir.⁴³

Tele çalışmalara ilişkin Avrupa Birliği Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi 2002 yılında yürürlüğe girmiştir.⁴⁴ Sözleşme Türkiye için bağlayıcı olmamakla birlikte, uygulamada görülme oranı hızla artan tele çalışmalara ilişkin hususi bir ulusüstü düzenleme olması ve tele çalışmalara ilişkin Türk mevzuatında özel bir düzenleme ihtiyacının bulunması, çerçeve sözleşmenin referans niteliğini gündeme getirmektedir.

Tele çalışmanın evde gerçekleştirilmesi halinde bu çalışma türü evde tele çalışma olarak adlandırılmaktadır.⁴⁵ Tele çalışmanın evde gerçekleştirilmesi mümkün

⁴⁰ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 230; EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN/ BASKAN, s. 103; ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1418; CİVAN, s. 533; İş organizasyonu kavramının örgütsel bir bütün teşkil ettiği ve işyeri kavramına göre daha geniş bir anlamı olduğu hk. bkz. CANIKLIOĞLU/ KUTLU, s. 124.

⁴¹ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1419; KILIÇ, s. 809; ALP, s. 799; Ayırt edici unsur oluşturması bakımından tele çalışmada teknoloji den faydalanmanın süreklilik arz etmesi gerektiği görüşü hk. bkz. ÜNER, Büşra Gizem, “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Y. Ocak/ Temmuz 2022, S. 25/26, s. 119; Süreklilik ve düzenlilik unsurları hk. bkz. CANIKLIOĞLU/ KUTLU, s. 124, 125.

⁴² SOYSAL, Tamer, “Tele Çalışma”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Y. 2006, S. 9, s. 136; ALP, s. 799; CİVAN, s. 533.

⁴³ AYDINÖZ, s. 64.

⁴⁴ European Trade Union Confederation, “Avrupa Birliği Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi”, (Çevrimiçi) https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf, E.T. 16.07.2025.

⁴⁵ ALP, s. 802; CANIKLIOĞLU/ KUTLU, s. 127, 128, 150. Evde tele çalışmada işyeri kavramının değerlendirilmesinde yazarlar, “Evde tele çalışmada işçinin iş görme edimini ifa ettiği evi “çalışma yeri”, bu

olduğundan, tele çalışma ile evde çalışmanın bazı hallerde birbirinden ayrılması kolay olmamaktadır. Bu doğrultuda, her iki çalışma türü arasındaki temel fark, tele çalışmada işçinin işini teknolojik iletişim araçlarını kullanarak yapması ve işin sonucunu yine bu teknolojik araçlarla işverene iletmesi olmaktadır. Dolayısıyla, evde yapılan işte teknolojik iletişim araçlarının rolü bu çerçevede değilse, çalışmanın tele çalışma olarak nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır. Evde çalışmada işçinin işveren ile arasındaki iletişim internet bağlantısına dayanmamakta, işçi iş görme ediminin sonuçlarını teknolojik araçlar dışında, fiziki teslim gibi, bilgi ve iletişim teknolojileri haricinde başka şekillerde işverene sunmaktadır.⁴⁶ Tele çalışmada önemli olan husus, teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri arasında sürekli bağlantı kurularak ve söz konusu iletişim araçları iş görme ediminin zorunlu ve sürekli bir unsuru niteliğinde olacak şekilde işin yapılmasıdır.⁴⁷ Evde tele çalışma için, işverenin emir ve talimatlarını bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtalarıyla işçiye vermesi ve evden çalışan işçinin denetiminin de bu araçlarla sağlanması gerekmektedir.⁴⁸

II. UZAKTAN ÇALIŞMAYA GEÇİŞ VE COVID-19 SONRASI “YENİ NORMAL”

A. Uzaktan Çalışma İlişkisinin Kurulması

Avrupa Birliği Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesinin 3. maddesi, tele çalışma ilişkisinin kurulmasını gönüllülük esasına dayandırmaktadır.⁴⁹ Gönüllülük esası Türk hukukunda da kabul edilmiştir.⁵⁰

Uzaktan çalışmaya geçiş İş K. ve TBK hükümlerinde özel olarak düzenlenmemektedir ancak Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde uzaktan çalışmaya geçiş hakkında bir hüküm bulunmaktadır.⁵¹ Yönetmeliğin 14. maddesinin 1. fıkrası

yerde iş görürken kullandığı bilgisayar gibi ekranlı araçları, masası, sandalyesi ise “çalışma alanı”dır. Ancak bu kavramsal farklılık, hukukumuz bakımından evin teknik anlamda “işyeri” sayılıp sayılmayacağı noktasında önem taşımamaktadır. Zira özellikle de tescil işlemine ve iş kazasının tespitine ilişkin doğabilecek hukuki sorunlar karşısında, işçinin evini hukuken işyeri olarak kabul etmek mümkün olmayacaktır.” görüşünü savunmaktadır.

⁴⁶ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1422, 1423.

⁴⁷ SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 291; DEMİRCİ, s. 91; ABBAS, s. 2013.

⁴⁸ KILIÇ, s. 806, 807; Aydınöz, evde tele çalışmanın iş sözleşmesi olması sebebiyle iş sözleşmesi hakkında genel hükümlerle beraber, evde çalışmaya ilişkin özel düzenlemelerin de kapsamına girdiğini ileri sürmektedir. Dolayısıyla, evde tele çalışan ile işveren arasında kişisel bağımlılığın tespit edilebildiği hallerde, evde çalışma ve tele çalışma hükümlerinin veya iş sözleşmesine ilişkin genel hükümlerin beraber uygulanması gerekeceğini ileri sürmektedir. AYDINÖZ, s. 15.

⁴⁹ ALP, s. 841.

⁵⁰ ÜNER, s. 134.

⁵¹ SÜMER, s. 52.

sı, “İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.” şeklindedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14. maddesi, uzaktan çalışma ilişkisinin başlangıçta uzaktan çalışma ilişkisi olarak kurulabileceğini belirtmekte, ayrıca, işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebileceğini de düzenlemektedir. İş ilişkisi devam ederken iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesi için Yönetmelik, işçi ve işverenin anlaşması koşulunu belirtmektedir. Yönetmelik bu hükümlerle, halihazırda işyerinde çalışan bir işçinin iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesinin aslında İş K. m. 22 çerçevesinde esaslı değişiklik teşkil edeceğini düzenlemektedir.⁵² Bu hükmün İş Kanunundan farklı bir düzenleme getirmediği açıktır. İş K. m. 22 f. 2’de yer alan, anlaşarak çalışma koşullarının her zaman değiştirilebileceği düzenlemesinden hareketle, taraflarca anlaşarak işçinin çalışma şeklinin uzaktan çalışmaya dönüştürülebileceği kuralıyla paralel bir yaklaşımın olduğu görülmektedir.

Halihazırda devam eden iş ilişkisinin uzaktan çalışmaya dönüştürülmesi için talebin işveren ya da işçiden gelmesi mümkündür. Talebin işverenden gelmesi halinde İş K. m.22’deki usul ve koşulların uygulanması gerekecektir. Talebin işçi tarafından işverene sunulması halinde ise Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m.14 f. 2’de yer alan usule uyulması gerekecektir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m.14 f. 6 uyarınca, uzaktan çalışmanın zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında ya da bir bölümünde uygulanması ihtimalinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi ya da onayının aranmayacağı düzenlenmektedir.

Zorlayıcı nedenle uzaktan çalışmaya geçiş hali istisna olmak üzere, uzaktan çalışma ilişkisinin sonradan işçi veya işverenin talebiyle kurulması konusunda işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik noktası değerlendirilmelidir.

1. Esaslı Değişiklik Kavramı Bağlamında Uzaktan Çalışmaya Geçiş

Uzaktan çalışmaya geçişte talep ilk olarak işverenden geliyorsa, bu konuda kural olarak İş K. m. 22 f. 1’deki usulün izlenmesi gerekcek ve işverenin yazılı bildirim yaparak işçiden 6 iş günü içinde yazılı kabulünü beklemesi gerekecektir.

Öğretide bir görüş, işverenin işyerindeki çalışmadan tele çalışmaya geçişe yönelik teklifinin her somut olayda esaslı değişiklik teşkil edip etmeyeceğinin

⁵² MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 468.

değerlendirilmesini ve esaslı değişiklikse İş K. m. 22 f. 1’in uygulanması gerekeceğini belirtmektedir.⁵³ Bu hususta, öncelikle işin görülme biçiminde değişiklik olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiğine işaret edilmektedir. Tele çalışmaya geçmeden önce de işyeri dışında çalışan bir işçiye, uzaktan çalışmaya geçiş ile internet kullanılarak işyerine bağlanması ya da elektronik şekilde işverene rapor sunma gibi yükümlülükler getirilmesinin esaslı değişiklik kabul edilmeyeceği ileri sürülmektedir. Ancak işçiden özel bir eğitim gerektiren program, yazılım veya donanım gibi hususların kullanılması beklenirse bu değişikliğin esaslı değişiklik olacağı ifade edilmektedir.⁵⁴

Öğretide bir başka görüş ise, işçinin tele çalışmaya geçişinin başlı başına çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil ettiğini, işçinin daha fazla sorumluluk aldığını, durumunu kötüleştirdiğini, özel hayat ve iş hayatı dengesinin bozulduğunu ve her işçinin bunu kabul etmeyeceğini belirtmektedir.⁵⁵ Bu görüş ile paralel olarak, işçinin uzaktan çalışmaya geçişine ilişkin değişikliğin çalışma koşullarında başlı başına esaslı bir değişiklik teşkil ettiği, işçinin uzaktan çalışma ilişkisiyle çalışma saatlerinin veya işverenle olan çalışma iletişiminin odağına zorunlu olarak teknolojiyi koyması gerektiği, daha fazla sorumluluk yüklenmesinin kaçınılmaz olacağı, bu hususun ise işçi açısından sadece teknostres bağlamında dahi aleyhe değişiklik olacağı, bu nedenle İş K. m. 22 f. 1’de yer alan usulün uygulanması gerektiği düşüncesindeyiz.

Konu ile ilgili Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin bir kararında, işverenin işletmesel kararıyla ofis ortamından evden çalışma sistemine geçişin çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil ettiği belirtilmiştir. Kararda, işverence işçiye işyerindeki aynı özlük hakları sağlansa bile ev ortamındaki çalışma koşullarının işyeri ortamı ile aynı olamayacağı, sürekli olarak evde çalışan işçinin işyeri hayatı ve aile hayatı arasında ayırım sağlayamayacağı, aile hayatına özgülenen evin bir bölümünün çalışma ortamı olarak kullanılmak zorunda kalınacağı vurgulanmıştır. Bu nedenle, kanaatimizce de isabetli olarak, İş K. m.22 hükümleri uyarınca işçinin 6 iş günü içinde yazılı şekilde muvafakat etmemesi durumunda değişikliğin işçiyi bağlamayacağı ve işyerinde çalıştırılmaya devam edilmeyen işçinin iş sözleşmesinin feshinin haksız olacağına hükmedilmiştir.⁵⁶

⁵³ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1435; KILIÇ, s. 816; ÜNER, s. 137.

⁵⁴ ALP, s. 842, 843.

⁵⁵ AYDINÖZ, s. 89, 90.

⁵⁶ Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi 9. HD, E. 2024/736, K. 2024/949, 07.05.2024, aktaran, YILMAZ, Alper, “İş Hukukunda Dijitalleşme ve İş İlişkisine Etkileri”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Y. Temmuz-Ağustos 2024, C. 98, S. 2024/4, s. 159, 160, 12. dipnot.

Uzaktan çalışmaya geçiş ile ilgili işçi ve işveren arasındaki anlaşma süreli olarak yapılabilir. Belirlenen sürenin sonunda işçi işyerine geri dönerek çalışmaya devam etmekle yükümlüdür. İşveren de işçiyi işyerinde çalıştırmakla yükümlü olur. Taraflar aralarında anlaşarak, hibrit çalışma yöntemini de tercih edebilir, belirli günler uzaktan, belirli günler işyerinde çalışılacağını düzenleyebilirler.⁵⁷

İşverenin tele çalışmaya geçiş teklifinin işçi tarafından reddedilmesi sonucunda değişiklik işçiyi bağlamayacaktır ve işçi iş sözleşmesi koşulları uyarınca işyerinde çalışmaya devam edebilecektir.⁵⁸ Ancak talebi reddeden işçinin işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi hususunda, işverenin tele çalışmaya geçiş kararının başlı başına bir işletme gerekleri nedeniyle fesih sebebi oluşturup oluşturmayacağı öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüşe göre, tele çalışmaya geçişe yönelik işletmesel karar işletmesel nedenle fesih denetiminden daha hafif tutulmalı, fesih için geçerli bir neden aranmalıdır.⁵⁹ Bir başka görüşte ise, bu konuda eğer işveren tüm iş organizasyonunu tele çalışmaya çevirdiyse işçinin bu teklifi reddetmesi sonucunda yapılan fesihte işverenin bu kararının geçerli neden olduğu ileri sürülmektedir. İşverenin sadece belirli işçileri tele çalışmaya geçirmek istediği takdirde ise, kötü niyet, tutarlılık ve ölçülülük unsurlarının değerlendirilmesi, işverenin tele çalışmaya geçirilecek işçilerin seçimindeki ölçütleri açıklamasının beklenilmesi gerekecektir.⁶⁰ Benzer doğrultuda, işçinin işi ortadan kalktıysa ve iş gücü fazlası ortaya çıktıysa, işverenin bu işletmesel kararının fesih için geçerli bir neden oluşturabileceği ifade edilmektedir.⁶¹

Uzaktan çalışmaya geçişe ilişkin talebin işçi tarafından da yapılması mümkündür. Talebin şekli ve işverence değerlendirilmesi hususları Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14. maddesinin 2. fıkrasında özel olarak düzenlenmiştir. Maddede, talebin yazılı olarak yapılması gerektiği, değerlendirmeye ilişkin sonucun 30 gün içinde talebin yapıldığı usul kullanılarak işçiye bildirilmesi gerektiği ve talep kabul edildiğinde yazılı bir uzaktan çalışma sözleşmesinin yapılması gerektiği belirtilmektedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m. 14 f. 5, “Uzaktan çalışmaya geçen işçi, ikinci fıkrada belirtilen usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir.

⁵⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 469.

⁵⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 468.

⁵⁹ AYDINÖZ, s. 100.

⁶⁰ ALP, s. 846, 847; ÜNER, s. 140, 141.

⁶¹ ERGÜNEŞ EMRAĞ, s. 1440.

İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir.” şeklindedir. Bu madenin ifadesinden, uzaktan çalışmaya işverenin talebiyle geçen bir işçi için de işyerine dönüş talebinin 2. fıkrada belirtilen usulle yapılabileceği anlaşılmaktadır. Ancak düzenlenme şekli ve fıkranın madde içerisindeki konumu bakımından, 2. fıkradaki usulle, talebi sonucunda uzaktan çalışmaya geçen işçinin aynı usulle yeniden işyerinde çalışmayı işverenden talep edebileceği anlaşılmaktadır. Bu çerçevede, işverenin de kabulüyle uzaktan çalışmaya geçen işçi, tekrar aynı usulle işyerinde çalışma talebinde bulunabilecek, ancak işveren bu talebi kabul etmekle yükümlü olmayacaktır.⁶²

2. Uzaktan Çalışmaya Geçişte Değişiklik Kayıtları

İş hukukunda “değişiklik kayıtları”, “saklı kayıtlar”, “değişikliği saklı tutma kayıtları” adı altında uygulanan iş sözleşmesi kayıtları, işverene iş sözleşmesi ile tek taraflı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik gerçekleştirme yetkisi vermektedir. İşverenin yönetim hakkının kötüye kullanılmaması, sözleşmedeki sınırlamalara uyulması, genel işlem koşulu niteliğinde olmaması ve değişiklik istenen her koşulun objektif olarak ayrıca değerlendirilmesi şartıyla bu kayıtlar geçerli kabul edilebilmektedir.⁶³

Tele çalışmaya ilişkin kayıtlarda, bir görüş uyarınca, işverenin bu kayıtlar doğrultusunda işçiyi işyeri değişikliği kapsamında bir tele merkeze geçirme yetkisini saklı tutması geçerli kabul edilmekte ancak evde tele çalışmaya geçirme yetkisini saklı tutması geçerli kabul edilmemekte, bu konuda işçinin rızası aranmaktadır. İşçinin bu konuda iş sözleşmesi ile önceden alınan rızasının evdeki özel yaşam alanına aşırı bir müdahaleye yol açacağı için bağlayıcı olmayacağı vurgulanmaktadır.⁶⁴ Bu konuda öğretilerdeki bir görüş, evde çalışma hakkındaki değişiklik kayıtlarının geçersiz olduğunu belirtmek için bir hukuki sebep bulunmamaktadır. Bu kayıtların, içerik ve kullanım denetimi yapılması koşuluyla geçerli olabileceğini savunmaktadır.⁶⁵ Bir başka görüş ise, işçinin bir tele

⁶² MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 469; Sonradan tele çalışmaya geçen işçinin işyerindeki çalışma düzenine geri dönmesini mümkün kılan, Tele Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşmada yer alan hükme benzer bir düzenlemeye İş K. hükümleri arasında yer verilmesinin uygun olacağı hk. bkz. BAYCIK, Gaye/ DOĞAN, Sevil/ DULAY YANGIN, Dilek/ YAY, Oğuzhan, “Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler”, *Çalışma ve Toplum*, Y. 2021, C. 3, S. 70, s. 1689.

⁶³ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 375; ALP, s. 843; ÜNER, s. 138.

⁶⁴ ALP, s. 843; Bu kuralın istisnalarının da olabileceği, işverenin somut organizasyon değişikliği planına dayalı olarak iş sözleşmesine koyduğu evde çalışma kayıtlarının veya değişikliğin işçi talebi ile mümkün olacağı yönündeki kayıtların geçerli olacağına ilişkin bkz. ALP, s. 845.

⁶⁵ GÜNAY, Arkın, *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 280.

merkeze nakli yalnızca bir işyeri değişikliği olmayıp, tüm bu tele çalışmaya geçiş kayıtları herhangi bir işyeri değişiklik kaydından farklılık teşkil etmektedir.⁶⁶ Bu konuda, öğretide isabetli olarak ifade edildiği üzere, tip iş sözleşmesi olmayan ve hakkında özgür bir irade ile müzakere edilmiş değişiklik kayıtlarının geçerli kabul edilmesi gerektiği düşünülmektedir.⁶⁷

B. Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışmaya Zorunlu Geçiş

Covid-19 sürecinde sosyal mesafenin artırılması, salgının yayılmasının engellenmesi, çalışanların sağlığının korunması için alınması gereken tedbirler kapsamında, uzaktan çalışma pek çok işyerinde zorunlu olarak başvurulmuş bir çalışma şekli haline gelmiştir.⁶⁸ Pandemi döneminde Avrupa’da uzaktan çalışanların oranı %37 olmuş, Belçika, Hollanda ve Danimarka’da %50’nin üzerine çıkmış, İskandinav ülkelerinde ise bu oran %60’a yaklaşmıştır.⁶⁹ Türkiye’de, Covid-19 pandemisi döneminde ilk hafta şirketlerin %54’ünün uzaktan çalışmaya geçtiği, üçüncü hafta ise bu oranın %94’e çıktığı görülmüştür.⁷⁰ Tüm ülkelerde Covid-19 salgını sırasında tele çalışma oranları artmış, ancak artışların kapsamı ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermiştir.⁷¹

Covid-19 sürecinde uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajları daha belirgin bir ayrıma kavuşmuştur. İşçiler açısından ulaşımda geçirilen süre azalmış ve işverene ait daimî işyerinden uzaklaşarak belirli bir ölçüde özgürleşme sağlanmıştır. Ancak çalışma saatleri de belirsizleşmiş ve özel hayat ile iş hayatı arasındaki ayırım ortadan kalkmıştır. İşverenler açısından, işletme maliyetlerinin azalması en önemli avantaj olmuş, ancak motivasyonun sağlanması ve çalışma saatlerinin tespitinin zorlaşması gibi dezavantajlara da yol açmıştır.⁷²

⁶⁶ AYDINÖZ, s. 98.

⁶⁷ ERGÜNEŞ EMRAÇ, s. 1439; ÜNER, s. 139.

⁶⁸ KARAÇÖP, Eda, “Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma”, **İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni**, Y. 2020, s. 16; AYDIN/ YILDIRIM, s. 1909; BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1683; CANIKLIOĞLU/ KUTLU, s. 119, 120.

⁶⁹ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “COVID-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, **Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı (29-30 Mayıs 2020)**, ed. Yusuf ÇALIŞKAN/ Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/ Ömer Faruk EROL/ Ahmet DÜLGER/ Gülnihal Ahter YAKACAK/ Ömer Faruk KAFALI, İstanbul, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, s. 148, dipnot 6; AYDIN/ YILDIRIM, s. 1909.

⁷⁰ CENTEL, Tankut, “Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2020, S. 43, s. 17.

⁷¹ AYDIN/ YILDIRIM, s. 1910.

⁷² BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 152, 153; 2020 yılında, Türkiye’nin farklı illerinde farklı sektörlerde beyaz yakalı şeklinde ifade edilen çalışanlardan ve yöneticilerden oluşan katılımcılar ile yapılan araştırma

Covid-19 salgını sırasında değerlendirilen ilk konulardan biri, işverenin tek taraflı kararıyla uzaktan çalışmaya geçiş süreci olmuştur. Esasında bir zorunluluk olarak ortaya çıkan uzaktan çalışma modelinin İş K. m. 22 bağlamında işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratıp yaratmadığı hususları, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girmeden önce yoğun bir biçimde tartışılmıştır.

Uzaktan çalışmanın işçi yönünden olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Dezavantajları çoğunlukla işçinin ruhsal durumuna olan olumsuz etkileridir. Öğretide, bu nitelikteki işçi aleyhine olumsuz sonuçları söz konusu olsa da, sosyal izolasyon bu süreçte olumlu bir sonuca neden olacağından, bu dönemde ücret ve diğer çalışma koşullarında aleyhe değişiklik olmaksızın yalnızca uzaktan çalışmaya geçişin çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmayacağı ifade edilmektedir.⁷³

Bir başka görüşte, ülkemizde o dönem olağanüstü bir durum olduğu, seyahat yasaklarının ve sokağa çıkma yasaklarının bulunduğu, Sağlık Bakanlığının ve İçişleri Bakanlığının tavsiyeleri doğrultusunda toplumun sağlığı için geçici olarak evden çalışmaların yapıldığı belirtilmiştir. Bu nedenle de, işçinin, diğer tüm çalışma koşullarının aynı olduğu durumda ve maddi imkanlar uygun olduğu ölçüde, evden çalışmayı reddetme hakkının olmadığı, aksi takdirde iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshedilebileceği ileri sürülmüştür.⁷⁴ Co-

bulgularına göre, “Uzaktan çalışmanın iş ortamını değiştirdiği, bilgi teknolojileri altyapısı ihtiyacını doğurduğu, paydaşların da uzaktan çalışmaya hazır olma durumlarının işleri etkilediği, çalışma zamanının esnediği ve uzadığı, toplantıların yapılmasının çocuklu evlerde zor olduğu, amirlerin farklı davranışlar gösterebildiği, iş yükünün arttığı ve işyeri disiplininin bozulduğu belirlenmiştir. Uzaktan çalışmanın motivasyon üzerinde olumsuz etkileri, evde çalışma ortamının olmaması, iş yükünün artması, işten çıkarmaların olması, iş ortamının bozulmasıdır. Olumlu etkileri ise maddi ve vakit tasarrufu sağlaması, ev ile daha fazla ilgilenebilme, evde özerlik nedeniyle iş verimliliğinin ve yaratıcılığın artması, rahat ve esnek çalışma ve sağlıklı bir ortam sağlamasıdır.” Araştırma bulgularına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. AKBAŞ TUNA, Ayşen/ TÜRK MENDAĞ, Zafer, “Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Y. 2020, C. 12, S. 3, s. 3246; KARAÇÖP, s. 17; AYDIN/ YILDIRIM, s. 1904-1906; BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1688; T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS), “COVID-19 Döneminde Uzaktan Çalışma Rehberi”, s. 2, 3, (Çevrimiçi) <https://www.csgb.gov.tr/Media/y3ig5z0c/covid-19-d% C3%B6neminde-uzaktan-% C3%A7al% C4%B1% C5%9Fma-rehberi.pdf>, E.T. 16.07.2025.

⁷³ KARAÇÖP, s. 18; İşverenin pandemi döneminde genişletilmiş yönetim hakkı kapsamında, işçinin riskli bir yerden döndüğünde karantinaya alınması halinde işverenin işin evden yapılabilmesi halinde uzaktan çalışma talebini reddetmesinde işçinin meşru bir çıkarının olmadığı, ancak işverenin sadece tedbir almak adına home-office çalışmayı teklif etmesi halinde yönetim hakkının genişlemediği, bu halde işçinin işverenin teklifini kabul etmek zorunda olmadığına ilişkin Alman hukuku görüşleri hk. bkz. BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 175.

⁷⁴ EKMEKÇİ, Ömer, “Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağa Aykırılığın Sonuçları”, *Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu: Hukukun Tüm Alanlarında Değerlendirmeler*, ed. Muhammet ÖZEKES, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 698, 699; KARAÇÖP, s. 18; MANAV ÖZDEMİR,

vid-19 pandemisi gibi acil durumlarda işverenin genişletilmiş yönetim hakkının olduğu, işçiyi ve kamuyu koruma amacı gözetildiğinde, işçinin çıkarlarının gözetilmesi ve dürüstlük kuralı çerçevesinde işveren talimatı ile sınırlı bir süre uzaktan çalışmaya geçmenin mümkün olduğu ileri sürülmüştür.⁷⁵ Aynı yöndeki bir başka görüş, işverenin bu yaklaşımının iş sağlığı ve güvenliği tedbiri olarak işçiyi gözetme borcunun gereği olduğunu ifade etmektedir.⁷⁶

Benzer yönde bir başka görüş, konuya işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü açısından bakmaktadır. Görüşte, çalışanın korunması ve gözetiminin sağlanması için Covid-19 dönemi ile sınırlı olarak tek taraflı biçimde home office uygulamasına geçilebileceği savunulmaktadır. Ancak aynı görüş, işveren tarafından gerekli ekipmanın sağlanmaması, işçinin ev ortamının uygun olması, ev ortamının uygun hale getirilmemesi ya da alternatif çalışma alanının sunulmaması durumunda işçinin kabule zorlanamayacağını ileri sürmektedir.⁷⁷ Bizce de, Covid-19 döneminde dahi olsa, istisnasız bir biçimde ve herhangi bir işveren yükümlülüğü olmaksızın uzaktan çalışmaya geçişe ilişkin işçinin bu değişikliği kabule zorlanması isabetli değildir. İşverenin, işçi için bu istisnai duruma özgü iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri başta olmak üzere, gerekli tüm tedbirleri alması ve çalışma mekânı ile çalışma koşullarını özel olarak düzenlemesi gerekmektedir. İşverence bu yükümlülüklerin yerine getirildiği bir çalışma düzeninde, Covid-19 zorlayıcı nedenine dayalı olarak uzaktan çalışmaya zorunlu geçiş için işçinin onayının aranmayacağı isabetlidir. Bununla birlikte, işçinin çalışma koşulları, çalışma yeri ve çalışma süresi konularında işverence gerekli düzenlemeler yapılmadan ve gerekli tedbirler alınmadan zorunlu da olsa uzaktan çalışmaya geçilmemeli ve işçi bu konuda kabule zorlanmamalıdır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14. maddesinin 6 fıkrası bu tartışmaları ortadan kaldıracak biçimde, “*Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz.*” düzenlemesini getirmiştir.

Eda, “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2020, S. 43, s. 146.

⁷⁵ BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1691.

⁷⁶ MANAV ÖZDEMİR, s. 145; YILDIZ, Gaye Burcu, “Covid-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2021, S. 45, s. 136, 137.

⁷⁷ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 180; Yazar, işveren tarafından uzaktan çalışmaya geçilmesinin önerildiği işçinin, gerekçe ileri sürmeden ve işverence gerekli koşullar sağlanmasına rağmen reddedilmesi durumunda, öncelikle uyandı bulunulmasını ve sonrasında işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesine dayalı olarak İş K. m. 25/2-h uyarınca sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshedilebileceğini savunmaktadır.

Zorlayıcı neden, işletmenin faaliyetlerine ara vermesine ve geçici olarak kapanmasına sebep olan, ekonomik, teknik zorunluluklar, yangın, deprem gibi doğal afetler, epidemi ya da pandemi gibi olgulardır.⁷⁸ Öğretide bir başka tanımla zorlayıcı neden, “*İşverenin faaliyetinin veya işletmesinin dışındaki veya içindeki irade dışı bir sebepten birdenbire meydana gelen veya gelebilecek ve işletmenin mutad faaliyetini aksatan veya aksatma ihtimali bulunan olağandışı bir durum(olgu)*” olarak ifade edilmektedir.⁷⁹ İş hukukunda mücbir sebep kavramı yerine zorlayıcı neden kavramının kullanıldığı görülmektedir.⁸⁰

Dünya Sağlık Örgütü, Covid-19 salgınına “pandemi” olarak belirtmektedir. Salgın tüm dünyada büyük kayıplara neden olmuş, bu nedenle o dönemde devletler tarafından pek çok hukuki önlem de alınmıştır. Ortaya çıkan ağır sonuçları dikkate alındığında, Covid-19 salgını hukuken “zorlayıcı neden” niteliğindedir.⁸¹ Nitekim 7244 sayılı “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 1. maddesinde de Covid-19’un “salgın kaynaklı zorlayıcı sebep” şeklinde ifade edildiği görülmektedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, zorlayıcı neden kapsamına girebilecek Covid-19 salgın hastalığı kapsamındaki uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin rızasının aranmayacağını açıklığa kavuşturmuştur. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği m. 14’te, günümüzdeki Covid-19 salgınının etkisi nedeniyle, zorlayıcı nedenler gündeme geldiğinde İş K. m. 22 uygulamasına bir istisna getirildiği görülmektedir. İşyerinin tamamında ya da bir kısmında uzaktan çalışmaya geçileceğinde, bunun için işçinin talebi veya onayı aranmayacaktır. Dolayısıyla, bu durumda işverence tek taraflı olarak uzaktan çalışma kararı alınabilecektir. Söz konusu düzenleme, yalnızca karşılıklı ve yazılı olarak anlaşma koşulunu ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla, zorlayıcı neden ile uzaktan çalışmaya geçilse dahi

⁷⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 775.

⁷⁹ YUVALI, Ertuğrul, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri”, **Kamu-İş: Dergisi**, Y. 2012, C. 12, S. 3, s. 13; Zorunlu nedenin unsurları olarak, “İşletmenin Mutad Faaliyetini Aksatan veya Aksatma İhtimali Bulunan Bir Nedenin Mevcudiyeti”, “Olağandışı Bir Durumun Mevcudiyeti” ve “İrade dışılık” hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. YUVALI, s. 14-16.

⁸⁰ MANAV ÖZDEMİR, s. 128.

⁸¹ CENTEL, s. 12, 13; YİĞİT, Yusuf, “Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, Y. 2020, C. 78, S. 2, s. 270; Covid-19 salgınının bir işyeri için zorlayıcı neden teşkil edip etmediği hususunun her somut koşullara göre ayrıca değerlendirilmesi gerektiği, sokağa çıkma yasaklarına rağmen faaliyetlerine devam eden ya da idari bir kararla bu süreçte kapatılmamış olan işletme için zorunlu nedene dayanarak işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği görüşü hk. bkz. MANAV ÖZDEMİR, s. 132, 133.

işverenin İş K. m.14 ve Yönetmelik hükümlerine uygun davranması gerekecektir.⁸²

Uzaktan çalışma biçiminin Covid-19 pandemi dönemiyle yaygınlaşması sonrasında, son yıllarda uzaktan çalışmada işverenin internet, elektrik, yemek gibi giderlere katlanması gerektiğine dair mahkeme kararlarının verilmesi isabetli olmaktadır. 2022 yılında verilen bir karar uyarınca, uzaktan çalışmada işveren söz konusu çalışma biçimi ile ilgili teknolojik aletleri, iletişim araçlarını ve internet hizmetini karşılamalıdır.⁸³ 2024 yılında yemek yardımı ile ilgili verilen bir başka kararda ise, fiilen işyerinde çalışılan sürede işverenin işçilere yemek yardımı yaptığı, salgın döneminde evden çalışma sistemine geçildikten sonra yemek yardımı olarak destek sağlandığı, evden çalışılsa dahi en az bir öğün yemek yemek durumunda olan işçinin yemek ücreti talebinin kabulünde hata görülmediği kararı verilmiştir.⁸⁴

Elektrik yardımı bakımından işçi lehine hükmedilen 2024 yılında verilen bir kararda, fesih tarihinde işveren tarafından işçinin elektrik giderinin ödenip ödenmediği değerlendirilmiştir. Kararın gerekçesi, *“Uzaktan çalışma evden çalışma veya tele çalışma şeklinde gerçekleşse de işverenin bu çalışma biçimine özgü gerekli teknik veya teknolojik aletleri, iletişim araçlarını ve hatta internet hizmetini karşılaması gerekir. Zira Türk Borçlar Kanunu’nun 413 üncü maddesinde, işveren tarafından işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemenin sağlanması gerektiği açıklanmıştır. Nitekim taraflar arasında aksine yapılmış bir anlaşma da söz konusu değildir. Türk Borçlar Kanunu’nun 462. maddesine göre de uzaktan çalışan işçinin kendisinin temin ettiği malzemenin bedelinin işverence ödeneceği belirtilmiştir. Davacı tarafça iş akdi 12.08.2021 tarihinde feshedilmiş olup, elektrik ödemesinin 19.08.2021 tarihinde fesihden sonra işverence yapıldığı sabittir. İş akdinin feshi tarihinde davacının ödenmeyen elektrik ücreti bulunduğu anlaşılacakla, iş akdinin feshinde haklı olduğu kıdem tazminatına hak kazanacağı değerlendirilerek bu alacak kalemine hükmedilmesi usul ve yasaya uygun bulunmuştur.”* şeklindedir.⁸⁵

Değerlendirilmesi gereken bir başka nokta, zorunlu uzaktan çalışma yapılıyorsa, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirler olağan zamanlardaki uzaktan

⁸² YILDIZ, s. 138.

⁸³ Kayseri Bölge Adliye Mahkemesi 7. HD, E. 2021/2376, K. 2022/172, 27.01.2022, aktaran, YILMAZ, s. 162, 17. dipnot.

⁸⁴ İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. HD, E. 2022/2307, K. 2024/1185, 09.05.2024, aktaran, YILMAZ, s. 163, 19. dipnot.

⁸⁵ Sakarya Bölge Adliye Mahkemesi, E. 2023/68, K. 2024/490, 06.03.2024, (Sinerji Mevzuat)

çalışmaya göre farklılaşabilecektir.⁸⁶ Bu doğrultuda, Covid-19 süreci düşünülerek, zorlayıcı nedenler söz konusu olduğunda uzaktan çalışmaya dair yalnızca uzaktan çalışmaya geçişe ilişkin Uzaktan Çalışma Yönetmeliğiyle bir düzenleme getirildiğini görmekteyiz. Zorlayıcı nedenler söz konusu olduğunda ve hatta geçici nitelikteki zorlayıcı nedenler gündeme geldiğinde dahi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel düzenlemelerin yapılabileceği kanaatindeyiz. Benzer bir yaklaşımla, ILO tarafından “Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu” yayınlanmıştır. Kılavuzda, yeni uzaktan çalışma çağı, iş sağlığı ve güvenliği odağı, çalışanların bu dönemdeki esenliği ile üretkenliğinin sürdürülmesi ve bu çalışma biçiminin toplumsal cinsiyet boyutu gibi pek çok hususa dair önemli ayrıntılara yer verildiği görülmektedir.⁸⁷ Söz konusu kılavuzun içeriği, uygulamadaki sorunlar ve öğretilerdeki tartışmalar dikkate alınarak güncel ihtiyaçlara cevap verecek daha kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği düzenlemesine ihtiyaç duyulduğu kanaatindeyiz.

Covid-19 döneminde uzaktan çalışmaya geçiş kapsamında, 2024 yılında yargı kararına konu olan bir olayda, işverenin işçiyi fiziki olarak ofise çağırma ihtimalini saklı tuttuğu ancak işçinin çağırıldığı halde depo sayımı için işe gitmediği görülmektedir. Dosya kapsamındaki uyuşmazlık, işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilip feshedilmediğine ilişkindir. Mahkeme, “Dosya içeriğinde yer alan “Duyuru” başlıklı ve altında (17.03.2020) tarihi bulunan A4 kâğıda yazılı metinde “... Kişilerin ikamet adreslerinde kalmak şartı ile görevlerine evden devam etmelerine ve ihtiyaç duyulması halinde merkez ofise çağırılmalarına karar verildiği” belirtilmiştir. Yine dosya içeriğinde yer alan 12.05.2020 tarihli tutanakta “17.03.2020 tarihinde Covid-19 sebebiyle evlerine gönderilen ve ikametgahlarında kalmaları, acil durumda merkez ofisimize çağırılabilirliklerinin her personele gerek sözlü gerekse duyuru panolarına asma yöntemi ile bildirildiğinin belirtildiği görülmektedir. Dinlenen tanıklar işverenin gerekli olduğunda çağırma ihtimaline binaen şehir dışına çıkmamaları konusunda işçileri uyardığına dair beyanda buldukları görülmüştür. Fesih tarihinde davacının depo sayımı için işyerine çağırıldığı, davacının şehir dışında olduğunu beyan ederek işyerine gelmediği, depo sayımı yapabilecek tek çalışan olduğu ve bu durumun doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış niteliğinde olduğu anlaşılmış davanın reddine karar verilmesi yerinde görülmüştür.” gerek-

⁸⁶ ÖZER, s. 205.

⁸⁷ ILO, “Uygulama Kılavuzu: Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma”, (Çevrimiçi) <https://www.ilo.org/tr/publications/covid-19-ortaminda-ve-sonrasinda-uzaktan-calisma-uygulama-kilavuzu>, E.T. 16.07.2025.

çesiyle davanın ilk derece mahkemesince reddine karar verilmesini hukuka uygun bulmuştur.⁸⁸

C. Covid-19 Pandemisi Sonrası Uzaktan Çalışma

ILO ve WHO tarafından 2022 yılında yapılan çağrılarda, uzaktan çalışmanın kalıcı hale geldiği ve uygulamasının salgın sonrasında artacağı, son iki yılda uzaktan çalışmanın sağlık için yararları olsa da ağır olumsuz etkilerinin de bulunduğu, uzaktan çalışma sırasında çalışanların sağlığının korunması için önlemlerin uygulamaya konulması gerektiği belirtilmektedir.⁸⁹ Bu kapsamda, Birleşmiş Milletler, “Sağlıklı ve Güvenli Uzaktan Çalışma” teknik bilgi notunu yayınlamıştır.

Bu teknik bilgi notu, işverenlere, uzaktan çalışanlara ve çalışan temsilcilerine uzaktan çalışmanın sağlık, güvenlik ve refah üzerindeki etkilerini teknik açıdan belirtmeyi amaçlamakta, WHO ve ILO kuralları çerçevesinde uzaktan çalışmanın fiziksel ve zihinsel sağlığı koruması için uygulamaya yönelik öneriler sunmaktadır. Teknik bilgi notu uyarınca, uzaktan çalışanları istihdam eden işverenler, uzaktan çalışma ortamını sağlıklı ve güvenli hale getirmek için programlar geliştirmelidir. Bu programlar, sağlık ve güvenlik risk unsurlarının değerlendirilmesi ve yönetilmesi, çalışma alanı ergonomisi, bilgisayar ve çevre birimleri ile uzaktan bilgi ve iletişim teknolojileri desteğini kapsamalıdır. Çalışanlar ise, işverenleriyle iş birliği yaparak bu önlemlerin uygulanmasına katkıda bulunmalı, çalışma koşullarının güvenli ve insana yakışır olması için kendi sağlık ve güvenlik yükümlülüklerini yerine getirmelidir.⁹⁰

Covid-19 pandemisi sonrası “yeni normal” olarak nitelendirilen hibrit çalışma, dönüşümlü tele çalışmadır ve uzaktan çalışmanın bir türüdür. Bu çalışmada işçi haftanın belirli günlerinde uzaktan, belirli günlerinde ofiste çalışarak dönüşümlü şekilde tele çalışma gerçekleştirmektedir.⁹¹ Hibrit çalışma modelle-

⁸⁸ Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. HD, E. 2024/912, K. 2024/1606, 16.05.2024, (Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi)

⁸⁹ ILO, “Uzaktan Çalışma Esnasında Çalışanların Sağlığını Korumak İçin Kritik Değişiklikler Gerekliyor”, (Çevrimiçi) <https://www.ilo.org/tr/resource/news/uzaktan-calisma-esnasinda-calisanlarin-sagligini-korumak-icin-kritik>, E.T. 16.07.2025.

⁹⁰ ILO, “Sağlıklı ve Güvenli Uzaktan Çalışma”, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_836419.pdf, E.T. 16.07.2025.

⁹¹ DULAY YANGIN, s. 153; ALP, s. 804; EU AGENCY, “Hybrid Work, Discussion Paper”, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/hybrid-work-europe-concept-and-practice>; (Çevrimiçi) E.T. 16.07.2025; BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1687; CANIKLIOĞLU/ KUTLU, s. 128.

rinde tele çalışma ile işyerinde çalışmayı koordine eden bir organizasyonun ve her bir çalışma mekânında çalışmanın zamanını, süresini ve sıklığını belirleyen bir programın varlığı esastır. Hibrit çalışma, ev temelli, ev dışı temelli ve mobil hibrit çalışma türlerine göre ayrılabilceği gibi, esnek ve sabit model olarak da belirlenebilecektir. Esnek modelde, çalışanlar çalışma saati ve yerlerini kendileri belirleyebilecekken, sabit modelde işverenler çalışanların çalışma saati ve yerini önceden belirler.⁹²

Covid-19 pandemisi sırasında başta hizmet sektörü ve ofis çalışmaları olmak üzere pek çok işçi-işveren ilişkisinde uzaktan çalışma yöntemi tercih edilmiş, bu işverenlerin bir kısmı salgın sonrasında çalışanlarını işyerlerine geri çağırarak bu konuda rehber belgeler hazırlamıştır.⁹³ Bazı işverenlerse, kalıcı olarak uzaktan çalışma ya da hibrit model çalışma şeklini benimsemeye başlamıştır. Covid-19 salgını ve sonraki süreçte pek çok alanda uzaktan çalışma yöntemlerinin benimsenebilmesi ve yaygınlaşması, dijitalleşmenin sağladığı olanaklar sayesinde gerçekleşebilmiştir.⁹⁴

Uzaktan çalışma oranlarının pandemiden önceki döneme göre daha yüksek olması beklenmektedir. Çalışanların büyük bir bölümünün fiziksel mesafe kuralları kaldırıldıktan sonra daha sık uzaktan çalışmayı istedikleri belirlenmiştir. İşverenler de çalışanlarının uzaktan çalışmalarını desteklemeye başlamıştır. Birleşik Krallık'ta 19 şehirden 1.000 tane KOBİ ile ilgili yapılan bir araştırmada, hemen hemen üç KOBİ'den birinin pandemiden sonra esnek çalışma düzeyini artırmayı hedeflediği belirtilmiştir.⁹⁵

Kanada'da 2021 yılında yapılan bir araştırmada, Mart 2019'dan beri aynı işverene bağlı olarak uzaktan çalışanların %80'i, pandemi sona erdikten sonra çalışma saatlerinin en az yarısında evden çalışmak istediğini belirtmiştir.⁹⁶ Fransa'da yapılan bir araştırmada, 2019 yılında çalışanların yalnızca %9'unun uzaktan çalışma yaptığı, 2021 yılının başından geriye yönelik yapılan bir ankette ise çalışanların %42'sinin pandeminin en yoğun olduğu dönemlerde en az bir kez

⁹² EU AGENCY, s. 1, 2.

⁹³ PWC Türkiye, “COVID-19 Sonrası Döneme Hazırlanan: Dönüşüm Yol Haritası”, (Çevrimiçi) <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/danismanlik/suistimal-uyum-ve-kriz-yonetimi-danismanligi/donusum-yol-haritasi-2.pdf>; E.T. 16.07.2025; KPMG Türkiye, “COVID-19: Kurumlar İçin İş Yerine Geri Dönüş Rehberi”, (Çevrimiçi) <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2020/06/covid-19-geridonus-rehberi.pdf>, E.T. 16.07.2025.

⁹⁴ YILMAZ, s. 159.

⁹⁵ ILO, Uygulama Kılavuzu, s. 24, 25.

⁹⁶ MEHDİ, Tahsin/ MORİSSETTE, René “Le travail à domicile au Canada: qu'avons-nous appris jusqu' à présent?”, **Rapports Economiques et Sociaux**, Y. 2021, C. 1, S. 10, s. 2.

uzaktan çalışma yaptığı, 2021'in başında bu oranın %31'e düştüğü, 2023'ün başında ise bu oranın %26'ya gerilediği tespit edilmiştir. Her halükârda uzaktan çalışmanın pandemi öncesi döneme göre daha fazla tercih edilen bir çalışma biçimi olduğu görülmektedir.⁹⁷ Bu çerçevede, işverenler için maliyet ve operasyonel kolaylıklar sağlayan bu uygulamaların çalışma yaşamında daha da yaygınlaşarak kalıcı hale gelmesi ihtimali yüksektir.⁹⁸ Salgın döneminde dünyanın farklı ülkelerinden pek çok işveren salgın sonrasında da uzaktan çalışma yapacaklarını duyurmuştur. Bunlar arasında Türkiye'den Koç Holding, Sabancı Holding, Eczacıbaşı Topluluğu gibi işletmeler de bulunmaktadır.⁹⁹

Covid-19 pandemisi döneminde ve post-pandemi döneminde toplumların sosyoekonomik açıdan büyük bir dönüşüm yaşayacağı ve çalışma hayatının da bu dönüşümden etkileneceğine ilişkin çeşitli tahminler ileri sürülmektedir. Pandemi ile birlikte hızlanan ve pandeminin tetiklediği dijital dönüşüm, çalışma yaşamında her kademedeki işveren için zorunlu hale gelmektedir. Pandemi sonrası iş dünyasının hibrit çalışmaya yönelik değişim geçirerek hibrit çalışmanın “yeni normal” haline geleceği, çalışmanın fiziki bir mekanla sınırlandırılması fikrine meydan okunduğu, pek çok başarılı markanın pandemi sonrasında uzaktan çalışmayı sürdürme eğiliminde olduğu kabul edilmektedir.¹⁰⁰ “Yeni normal” adı altında işverenlerin ve çalışanların evden ya da hibrit çalışmanın faydalarını

⁹⁷ BEATRIZ, Mikael/ ERB, Louis-Alexandre, “Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire?”, **Dares Analyses**, Y. Novembre 2024, S. 64, s. 1.

⁹⁸ SARIİPEK, Doğa Başar/ CEREV, Gökçe/ AYHAN, Emine Elif, “İşgücü Piyasasında Pandemi Sonrası ‘Yeni Normal’: Hibrit Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi”, **İnsan&İnsan**, Y. Kış 2023, C. 10, S. 35, s. 12; SANZ DE MIGUEL, Pablo/ CAPRILE, Maria/ ARASANZ, Juan/ Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe: Recent Developments, **European Agency for Safety and Health at Work**, Y. 2023, s. 4; Avrupa ve Amerika Birleşik Devletlerinde pandemi sırasında işyerinde yürütülmesi zorunlu olmayan işlerin ofiste yürütülmesinin sınırlandırıldığı ya da yasaklandığı, çalışanların evden çalışmaya teşvik edildiği, Nisan 2020’de Avrupa ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletlerinde uzaktan çalışmanın büyük bir artış yaptığı, bu seviyelerin pandemi öncesine kıyasla hala oldukça yüksek seyrettiği hk. bkz. MARCUS, J. Scott, “COVID-19 and the Shift to Remote Work”, **Bruegel Policy Contribution**, Y. 2022, S. 9, s. 9.

⁹⁹ KURNAZ, Işıl/ BÜLBÜL, Okan Güray, “Geçici Çözümünden Kalıcı Duruma: Koronavirüs Salgını ve Sonrasında Dünya ve Türkiye’de Tele Çalışma”, **Bilgi ve İletişim Teknolojileri Aracılığıyla Uzaktan Çalışma**, ed. Yasemin KARAL, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2022, s. 91, dipnot 2.

¹⁰⁰ SARIİPEK/ CEREV/ AYHAN, s. 15, 18, 19; Covid-19 sonrası çalışma hayatının geleceği, salgın sonrası çalışma hayatının geleceğine dair “çalışma hayatı aynı kalır”, “çalışma hayatı dönüşüm geçirir” senaryolarına dair ayrıntılı bilgi için bkz. OMAV, Umut, “COVID-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler”, **COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, ed. Dilek DEMİRBAŞ/ Veysel BOZKURT/ Sayın, YORĞUN, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2020, s. 160 vd.; Covid-19’un, insanoğlunun uzun yıllar sonunda ulaşabileceği dönüşümü çok kısa bir süre içerisinde yaşamasına sebep olmasına dair bkz. AKÇA, Meltem/ TEPE KÜÇÜKOĞLU, Mübeyyen, “COVID-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”, **Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives**, Y. 2020, C. 8, S. 1, s. 79, 80.

gördükleri ve bu tür çalışma şekillerinin artarak devam edeceği ILO tarafından da vurgulanmaktadır.¹⁰¹

Nitekim, Avrupa Birliği Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesinin 9. maddesi de, uzaktan çalışanın şirket içindeki çalışma arkadaşlarından izole olması riskini öngörmekte, işverenin bu durumla ilgili gerekli önlemleri alacağı düzenlenmektedir. Bu kapsamda, işverenin, uzaktan çalışan işçiye iş arkadaşlarıyla düzenli olarak bir araya gelme fırsatı sağlayacağı belirtilmektedir. Çerçeve sözleşmenin bu yönlendirmesi doğrultusunda, hibrit çalışmanın işçiler için sosyal izolasyon riskinin azaltılmasında önemli bir tercih olduğu söylenebilecektir.

Tüm dünya ülkelerini hazırlıksız yakalayan Covid-19 pandemisi, ulusal mevzuatlarda uzaktan çalışmaya ilişkin değişikliklerin yapılmasını da beraberinde getirmiştir. EU-OSHA tarafından 2023 yılında yayınlanan raporda, Covid-19 sürecinin başlangıcından beri Avusturya, İrlanda, İspanya, Hırvatistan ve Hollanda gibi ülkelerde uzaktan çalışmaya ilişkin kalıcı yasal değişiklikler yapıldığı belirtilmektedir. Örneğin, Hırvatistan’da 2022 yılında gerçekleştirilen kanun değişiklikleri ile çalışanların uzaktan çalışma yapabilecekleri yeri serbestçe belirleyebilmesine imkân tanınmaktadır. İspanya’da, 2022 yılında, uzaktan çalışma mevzuatının çalışanların üç aylık dönemde toplam fiili çalışma süresinin en az %30’unu uzaktan geçirmesi halinde uygulanacağı düzenlenmiştir.¹⁰²

Türkiye’de olduğu gibi, Covid-19 pandemisinin etkisiyle, Hırvatistan, Yunanistan, İrlanda, Hollanda, Polonya ve Portekiz’de işçilerin belirli koşullar çerçevesinde uzaktan çalışmayı talep etme hakları düzenlenmiştir. Örneğin, Hollanda’da 2022 yılında “İstedğin Yerde Çalış” yasa teklifi kabul edilmiş, esnek çalışma yasası değiştirilerek işverenlerin işçilerin uzaktan çalışma taleplerini reddetmeleri zorlaştırılmıştır. Polonya’da 2023 yılında yapılan değişiklikle, 4 yaşından küçük çocuğu olan ebeveynler ile engelli yetişkinlerin bakımlarını sağlayan kişiler için işverenlerin uzaktan çalışma taleplerini değerlendirme yükümlülükleri düzenlenmiştir. Portekiz’de ise 2021 yılında yapılan düzenleme ile, çalışanın yaptığı iş uzaktan çalışmaya uygun bir iş ise işverenin bu talebi yalnızca yazılı ve gerekçeli olarak reddedebileceği düzenlenmiştir. Ayrıca, 8 yaşına kadar çocuğu bulunan çalışanların uzaktan çalışma talebini işveren reddedememektedir.¹⁰³

¹⁰¹ Birleşmiş Milletler, “Uzaktan Çalışmanın Faydaları, Riskleri ve ‘Yeni Normal’e Doğru”, (Çevrimiçi), <https://turkiye.un.org/tr/170725-uzaktan-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fman%C4%B1n-faydalar%C4%B1-riskleri-ve-%E2%80%9C-yeni-normal%E2%80%9D-de-do%C4%9Fru>, E.T. 16.07.2025.

¹⁰² SANZ DE MIGUEL/ CAPRILE/ ARASANZ, s. 5.

¹⁰³ SANZ DE MIGUEL/ CAPRILE/ ARASANZ, s. 7.

Covid-19 pandemisi sonrasında hibrit çalışma modelinin, önümüzdeki yıllarda Avrupa'daki iş gücünün büyük bir kısmı için kalıcı hale gelmesi beklenen bir çalışma şekli olacağı öngörülmektedir. Eurofound'un 2020-2022 yılları arasında tekrar eden anketleri uyarınca, 2020 yılında çalışanların %34'ü tam zamanlı tele çalışma yaparken, %14'ü hibrit çalışma modelinde çalışmıştır. Ancak o zamandan beri, tam zamanlı tele çalışmanın yaygınlığı azalmış, hibrit çalışmanın yaygınlığı artmıştır. 2022 yılı itibariyle ise, işverenin işyerinde tam zamanlı çalışmadan sonra hibrit çalışma Avrupa Birliğinde en yaygın ikinci çalışma biçimi haline gelmiştir. Doğru bir biçimde planlanmış hibrit çalışma biçimleri, tam zamanlı tele çalışmanın avantajlarını korurken, teknoloji kaynaklı stres ve sosyal izolasyon gibi bazı olumsuz etkileri de azaltabilecektir.¹⁰⁴

Salgın sonrası dönemde çalışma hayatının dönüşüm geçireceği açıktır. Öğretide bu dönüşüm için alınması gereken tedbirler, yeni çalışma biçimlerine yönelik politikaların üretilmesi ve bu çalışma şekillerinin yol açabileceği sorunlara ilişkin düzenleyici ve koruyucu politikaların üretilmesi olarak ifade edilmektedir. Söz konusu çalışma biçimleri esneklik temeline dayandığından ve geleneksel çalışmadan farklılaştığından, sosyal güvenlik sistemlerinde güvenceden yoksun kalınması riskini gündeme getirebilmektedir. Bu doğrultuda, sosyal güvenlik sistemleri Covid-19 salgını sonrasındaki “yeni normal” çalışma düzenleri dikkate alınarak yeniden ele alınmalıdır.¹⁰⁵ Bununla birlikte, öğretilerde kanaatimizce isabetli olarak yer verildiği üzere, Covid-19 pandemi döneminde dönüşümlü tele çalışma olarak adlandırılan hibrit çalışma sistemine geçen pek çok çalışan olduğundan, İş K. m.2'de “*ev esaslı tele çalışma*”, “*gezici tele çalışma*” ve “*dönüşümlü tele çalışma*” sınıflandırmalarına yer verilmelidir.¹⁰⁶ Gerçekten de, Covid-19 pandemi dönemi ile birlikte çalışma hayatına hızlıca ve yoğun bir şekilde giren uzaktan çalışma biçimi gelecekte de en çok tercih edilecek modellerden biri haline gelecektir. Özellikle “yeni normal” olarak adlandırılan hibrit çalışmanın İş K. kapsamına alınması ve kavramsal açıdan, koşullar ve sınırlamaları da içerecek biçimde İş K. çerçevesinde düzenlenmesi önemlidir.

¹⁰⁴ SANZ DE MIGUEL/ CAPRILE/ ARASANZ, s. 18, 19; 2023 yılında İstanbul'da bir telekomünikasyon şirketinin genel müdürlüğü çalışanları kapsamında yapılan bir araştırmada, hibrit model çalışmanın iş yaşam dengesini iyileştirme potansiyelinin olduğu, çalışma motivasyonunu arttırabileceği ve işbirliği ile iletişimi güçlendirebileceği tespit edilmiştir; Araştırma için bkz. KARAÇINAR, Abdullah/ FİLİZÖZ, Berrin “Uzaktan Çalışma Modelinin (Hibrit Model) Çalışan Performansı Üzerine Etkisi”, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, Y. 2023, C. 6, S. 4, s. 1086.

¹⁰⁵ OMA, s. 167-169.

¹⁰⁶ BAYCIK/ DOĞAN/ DULAY YANGIN/ YAY, s. 1688.

Zorlayıcı neden sona erdiğinde kural olarak işveren tarafından işçiye yazılı bildirim yapılmalı ve işçi işyerine geri çağırılmalıdır. Bu durumda işyerine geri dönüş için işçinin onayı aranmayacaktır. Covid-19 salgını boyunca işverenin talimatı ile salgın süresi içinde evden çalışan işçinin salgın sona erdiğinde işverenin çağrısıyla işyerinde çalışmaya başlaması gerekmektedir. Covid-19 pandemisi sonrasında uzaktan çalışmanın, özellikle hibrit çalışmanın “yeni normal” haline gelmesi, hukukumuzda zorlayıcı neden olarak kabul edilen Covid-19’un sona ermesi akabinde işçi ile işverenin bu yeni çalışma biçimi üzerinde anlaşmasına bağlıdır. İşveren, pandemi sonrasında da yeni çalışma biçimi olarak tamamen uzaktan ya da hibrit sisteme kalıcı biçimde geçiş yapmak istediği takdirde, bu konuda İş K. m.22’de yazılı usulü uygulayacaktır. Kalıcı uzaktan çalışma uygulaması bu halde İş K. m.22 uyarınca çalışma koşulunda esaslı değişiklik teşkil edecek ve işçinin bu değişikliğe yazılı olarak onay vermesi gerekecektir.¹⁰⁷ Her ne kadar, Covid-19 döneminde yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin uygulamadaki bazı sorunları çözebilmesi beklense de, özellikle zorlayıcı nedene ilişkin bu yetersiz düzenleme, uzaktan çalışmayı kabul etmek zorunda kalan ve salgın süresince uzaktan çalışan işçilerin işyerine dönüşünün gecikmesi, çalışma biçiminin kalıcı şekilde uzaktan çalışma haline gelmesi risklerini de barındırmaktadır.¹⁰⁸

İşveren ile işçi uzaktan çalışma ile ilgili sonradan anlaşma yaptıklarında ya da işveren zorlayıcı neden sonrasında işçiyi işyerine geri çağırarak işçi işyerinde çalışmaya tekrar başladığında çalışma biçiminde belirsizlik bulunmayacaktır. Bununla birlikte, uygulamada, zorlayıcı neden sonrasında işverenin işçiyi ofise çağırmasına rağmen işçinin uzaktan çalışmaya devam etmek istemesi durumu ile karşı karşıya kalınabilmektedir. İşçi fiziki olarak işyerine gelmeyip çalışmasına uzaktan devam ediyorsa, işverenin emir ve talimatlarına aykırı davrandığı sonucuna ulaşılabilecektir. İşçi uyarılmasına rağmen bu davranışına devam ediyorsa, İş K. m.25/2-h uyarınca, “*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*” kapsamında iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi gündeme gelebilecektir. Burada, İş K. m.25/2-g, “*İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.*” uyarınca işverenin fesih hakkının doğup doğmadığı da akla gelebilecektir. Kanaatimizce burada, işçinin “işine devam etmemesi”

¹⁰⁷ MANAV ÖZDEMİR, s. 146, 147; ÖNCÜ, s. 72; KURNAZ/ BÜLBÜL, s. 88.

¹⁰⁸ KURNAZ/ BÜLBÜL, s. 87.

ifadesini dikkate almak gerekmektedir. İşçi zorlayıcı neden sonrasında işverenin işyerine geri dönüş çağrısına uymuyor ancak bir yandan da uzaktan çalışmaya devam ediyorsa, işçinin İş K. m.25/2-h çerçevesinde işine devam etmediği çıkarımının yapılmaması gerektiği, devamsızlık gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedilmemesi gerektiği kanaatindeyiz.

Bir başka ihtimal, işçinin zorlayıcı neden sonrasında işveren tarafından işyerine çağrılmasıyla işyerinde fiziki olarak çalışmaya başlaması ancak iş görme borcunu tam olarak yerine getirmemesidir. İşçinin, uzaktan çalışmanın işçi lehine olan esnek çalışma düzenini devam ettirmek isteme, giriş-çıkış saatlerini kendi isteği ile belirleme veya bazı işlerini işyerinden gerçekleştirmeyi reddetme gibi davranışları ile karşılaşılabilir. Bu durumun somut olay özelinde işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi sebebi olabileceği, feshin son çare olması ilkesine ve işveren tarafından geçerli nedenle fesih usulüne riayet edilerek işçinin iş sözleşmesinin feshedilebileceği kanaatindeyiz. Bu noktada, işçi zaten iş görme borcunu aynı şekilde uzaktan da yerine getirebiliyorsa ve bu husus çalışma düzeni ile ilgili sorun yaratmıyorsa, fesih öncesi son çare tedbirleri kapsamında işverence işçiye uzaktan çalışmanın teklif edilmesi gerekebileceği kanaatindeyiz.

Covid-19'un etkilerinin çok aza indiği bu günlerde, normalleşme süreci için özellikle pandemiden yoğun şekilde etkilenen kadınlar ve gençlerin yaşadığı sorunların çözümü için ek adımların atılması gerektiği tartışmalıdır. Pandemi döneminde ücretsiz izne ayrılan, kısa çalışma yaptırılan ya da normal çalışmaya dönülürken tam zamanlı çalışmaya geçişi daha az olan kişiler kadın işçiler olmuştur. Genç işçiler ise yetişkinlere göre daha fazla istihdam kaybı yaşamıştır. Bu nedenle, pandeminin çalışma hayatındaki olumsuz izlerini silebilmek için, hazırlanacak politikalarla bu sorunlara çözüm aranmaya çalışılmalıdır. Güvenceli esneklik uygulamaları esas alınarak, istihdama, işçi haklarına ve sosyal diyaloga yönelik politikalar da geliştirilmelidir.¹⁰⁹ Tam zamanlı uzaktan çalışma yapabilen ya da hibrit çalışma yapabilen ve dijitalleşme sayesinde bu şekilde iş görme borcunu yerine getirebilen çalışanlar için uzaktan çalışma teklifi yapılması ve işverence bu teklifin kabulü mümkün olmalıdır. İşveren tarafından işçinin söz konusu teklifi haklı bir sebep olmaksızın reddedilememelidir.

¹⁰⁹ YILDIZ, s. 139, 140.

SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, çalışma koşullarında esneklik ihtiyacı, işverenlerin üretim maliyetlerinin azaltılmasına yönelik yaklaşımları ve özellikle Covid-19 pandemisiyle birlikte uzaktan çalışma biçimi daha fazla tercih edilmeye başlanmıştır.

Tele çalışma ve evde çalışmaya ilişkin İş K. m. 14’te yer alan düzenlemelere ek olarak, TBK evde hizmet sözleşmesi düzenlemeleri ile genel hizmet sözleşmesi hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. İş K. kapsamındaki iş ilişkilerinde uzaktan çalışmaya ilişkin ortak hükümler olan İş K. m. 14 f. 4 ile f. 7 arasındaki düzenlemeler öncelikli uygulanmalı ve evde çalışmalarda TBK evde hizmet sözleşmesi ile genel hizmet sözleşmesi maddeleri boşluk doldurucu biçimde uygulanmalıdır.

Tele çalışmalarda ise İş K. kapsamındaki iş ilişkilerine öncelikli olarak İş K. uygulanmalı, düzenleme olmayan hallerde TBK genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanmalıdır. Düzenlemelerin genel kanun-özel kanun ile önceki kanun-sonraki kanun çerçevesinde olması, hükümler arasındaki bağlantının kurulmasını zorlaştırmıştır. Kanunla düzenlenmesi gereken hususların Yönetmelik ile düzenlenmesi isabetli olmamış ve bu noktada, tüm uzaktan çalışma düzenlemelerinin bütüncül bir yaklaşımla yeniden ele alınması gerekliliği doğmuştur.

Tele çalışmayı diğer istihdam şekillerinden ayıran husus, işçinin işini tamamen veya kısmen işyeri dışında, işverenin iş organizasyonuna bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla dahil olarak yerine getirmesidir. Düzenli olarak gerçekleştiriliyorsa ve tele çalışmanın koşulları bulunuyorsa, haftanın belirli günlerinde işyerinde, belirli günlerinde işyeri dışında çalışılması tele çalışma olarak kabul edilmelidir.

Uzaktan çalışma ilişkisinin kurulmasında kural olarak gönüllülük esastır. Yönetmelik uyarınca, iş ilişkisi en başta uzaktan çalışma sözleşmesi yapılarak kurulabilecek ya da yürürlüğü devam eden iş sözleşmesi taraflarca anlaşılarak uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilecektir. İşverenin işyerindeki çalışmadan tele çalışmaya geçişinin başlı başına çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturacağı, işverenle olan iletişiminin odağına zorunlu olarak teknolojiyi koyması gerekeceğinden, sadece teknostres bağlamında dahi işçi aleyhine esaslı değişiklik söz konusu olacağı kanaatindeyiz.

Uygulamada ve öğretilerde çoğunlukla, işçinin sağlığını korumaya ilişkin olduğu gerekçesiyle Covid-19 döneminde uzaktan çalışmaya geçişin çalışma ko-

şulunda aleyhe esaslı değişiklik olmadığı savunulmuş, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde zorlayıcı neden söz konusu olduğunda uzaktan çalışmaya geçmek için işçinin onayının gerekmeyeceği düzenlenmiştir. Zorlayıcı neden de olsa, hiçbir istisna söz konusu olmaksızın işçinin onayı bulunmadan uzaktan çalışmaya geçilebileceğine ilişkin düzenleme kanaatimizce isabetli değildir. İşçinin ve kamunun sağlığının gözetilmesi için bir iş sağlığı ve güvenliği tedbiri dahi olsa, işverenin tek taraflı talimatıyla işçiyi evinde teknolojik imkan(sızlık)larla baş başa bırakması, ona iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleriyle uyumlu şekilde bir çalışma alanı, ekipman, araç ve gereç sağlamadan, gerekli tedbirleri almadan özel yaşamının tam ortasına iş görme edimini bırakması iş hukuku ilkeleri ile de bağdaşmamaktadır. Yönetmelikteki uzaktan çalışmaya geçişe ilişkin hükümlerin bu bakış açısıyla düzenlenmesi gerekmektedir.

Dijital dönüşüm sayesinde, Covid-19 pandemisinin getirdiği uzaktan çalışma yönteminin Covid-19 sonrası dönemde kalıcı hale geleceği, pandemi öncesi döneme göre uzaktan çalışma oranlarının artacağı beklenmektedir. Özellikle, dönüşümlü tele çalışma olarak kabul edilen hibrit çalışmanın “yeni normal” haline geleceği ILO tarafından da vurgulanmaktadır. Covid-19 zorlayıcı nedeninin sona ermesiyle, işveren tarafından işçiye işyerine geri dönmesi için çağrı yapılmalı, işçi de işyerinde çalışmaya başlamalıdır. Pandemi sonrasında hibrit çalışmanın kalıcı bir çalışma şekli olarak uygulanabilmesi için bu yeni çalışma yöntemi üzerinde işçi ile işverenin anlaşması gerekmektedir.

Uygulamada, Covid-19 pandemisinin gerektirdiği uzaktan çalışma imkânı sonrasında pek çok işverenin zaman içerisinde hibrit çalışmayı kalıcı hale getirdiği ancak Covid-19 zorlayıcı nedeni sonrasında işçilere işyerine geri dönüş çağrısı da yapmadığı görülmektedir. Bu sessiz kalma yoluyla mutabık kalındığı ileri sürülebilecek yeni çalışma koşulu hakkında en hızlı biçimde yazılı bir sözleşme yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde, belirli bir süre hibrit çalışma yapıldıktan sonra işverence işyerine geri dönüş çağrısı yapıldığında işçi tarafından bu çağrının nasıl cevaplanacağı konusunda belirsizlik yaşanabilecektir. İşverenin zorlayıcı neden sona ermesine rağmen işçiyi işyerine geri çağırması, uzaktan çalışmaya belirli bir süre taraflarca devam edilmesi ancak buna rağmen işverenin çeşitli sebeplerle işçiyi işyerine geri çağırması somut olayın özellikleri dikkate alınarak hakkın kötüye kullanılması teşkil edebilecektir. Dolayısıyla, Covid-19 sonrası zaten süregelen uzaktan çalışmanın kalıcı, koşulları ve sınırları belirli bir çalışma koşulu olarak kabul edilmesi için, işverence sunulmuyorsa işçi tarafından bu konuda çalışma koşulu değişikliği için yazılı teklif sunularak çalışma biçiminin netleştirilmesi önemli olacaktır.

Hakem Değerlendirmesi : Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması : Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek : Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review : *Externally peer-reviewed.*

Conflict of Interest : *The authors has no conflict of interest to declare.*

Grant Support : *The authors declared that this study has received no financial support.*

KAYNAKÇA

ABBAS, Büşra, “Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2016, C. 13, S. 52, s. 2007-2038.

AKBAŞ TUNA, Ayşen/ TÜRK MENDAĞ, Zafer, “Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Y. 2020, C. 12, S. 3, s. 3246-3260.

AKÇA, Meltem/ TEPE KÜÇÜKOĞLU, Mübeyyen, “COVID-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”, **Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives**, Y. 2020, C. 8, S. 1, s. 71-81.

AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, 15. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.

ALP, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt 1**, ed. Süleyman BAŞTERZİ, İstanbul, Beta Basım, 2011, s. 795-855.

European Trade Union Confederation, “Avrupa Birliği Tele Çalışma Çerçeve Sözleşmesi”, (Çevrimiçi) https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%2002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf, E.T. 16.07.2025.

AYDIN, Yılmaz/ YILDIRIM, Okan, “Covid-19 Pandemi Sürecinde Artan Uzaktan Çalışmanın Tarihsel, Hukuki ve Ekonomik Boyut”, **International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences**, Y. 2021, C. 7, S. 45, s. 1902-1911.

AYDINÖZ, Gonca, **İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015.

BAYCIK, Gaye/ DOĞAN, Sevil/ DULAY YANGIN, Dilek/ YAY, Oğuzhan, “Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler”, **Çalışma ve Toplum**, Y. 2021, C. 3, S. 70, s. 1683-1727.

BEATRIZ, Mikael/ ERB, Louis-Alexandre, “Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire?”, **Dares Analyses**, Y. Novembre 2024, S. 64, s. 1-7.

Birleşmiş Milletler, “Uzaktan Çalışmanın Faydaları, Riskleri ve ‘Yeni Normal’e Doğru”, (Çevrimiçi), <https://turkiye.un.org/tr/170725-uzaktan-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fman%C4%B1n-faydalar%C4%B1-riskleri-ve-%E2%80%9Cyenormal%E2%80%9De-do%C4%9Fru>, E.T. 16.07.2025.

- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, “COVID-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, **Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bilirdi Tam Metin Kitabı (29-30 Mayıs 2020)**, ed. Yusuf ÇALIŞKAN/ Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU/ Ömer Faruk EROL/ Ahmet DÜLGER/ Gülnihal Ahter YAKACAK/ Ömer Faruk KAFALI, İstanbul, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020, s. 145-207.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen/ KUTLU, Melis, “Tele Çalışmada İşyeri Kavramı”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2024, C. 10, S. 2, s. 119-157.
- CENTEL, Tankut, “Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2020, S. 43, s. 11-30.
- CIVAN, Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2019, C. 26, s. 525-573.
- ÇELİK/ Nuri, CANİKLİOĞLU/ Nurşen, CANBOLAT/ Talat, ÖZKARACA/ Ercüment, **İş Hukuku**, 36. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2023.
- DEMİRCİ, Zeki, “Atipik Bir Çalışma Modeli Olarak Evde Çalışma”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Y. 2019, C. 93, S. 4, s. 86-113.
- DULAY YANGIN, Dilek, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2016, S. 36, s. 148-171.
- EKMEKÇİ, Ömer, “Covid-19 Döneminde Fesih Yasağı, Kapsamı ve Yasağa Aykırılığın Sonuçları”, **Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu: Hukukun Tüm Alanlarında Değerlendirmeler**, ed. Muhammet ÖZEKES, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 695-712.
- ERGÜNEŞ EMRAĞ, Seda, “4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2016, C. 13, S. 51, s. 1413-1443.
- EU AGENCY, “Hybrid Work, Discussion Paper”, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/hybrid-work-europe-concept-and-practice>, (Çevrimiçi) E.T. 16.07.2025.
- EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim/ BASKAN, Esra, **İş Hukuku**, 11. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2024.
- GÜNAY, Arkın, **Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- ILO, “Uzaktan Çalışma Esnasında Çalışanların Sağlığını Korumak İçin Kritik Değişiklikler Gerekliyor”, (Çevrimiçi) <https://www.ilo.org/tr/resource/news/uzaktan-calisma-esnasinda-calisanlarin-sagligini-korumak-icin-kritik>, E.T. 16.07.2025.
- ILO, “Evde Çalışma Sözleşmesi, No. 177”, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177, E.T. 16.07.2025.

- ILO, “Sağlıklı ve Güvenli Uzaktan Çalışma”, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_836419.pdf, E.T. 16.07.2025.
- ILO, “Uygulama Kılavuzu: Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma”, (Çevrimiçi) <https://www.ilo.org/tr/publications/covid-19-ortaminda-ve-sonrasinda-uzaktan-calisma-uygulama-kilavuzu>, E.T. 16.07.2025.
- KARAÇINAR, Abdullah/ FİLİZÖZ, Berrin “Uzaktan Çalışma Modelinin (Hibrit Model) Çalışan Performansı Üzerine Etkisi”, **Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi**, Y. 2023, C. 6, S. 4, s. 1073-1089.
- KARAÇÖP, Eda, “Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma”, **İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni**, Y. 2020, s. 14-24.
- KILIÇ, Gözdenur, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evde Çalışmadan Farkı”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Y. 2020, C. 15, S. 164, s. 805-819.
- KPMG Türkiye, “COVID-19: Kurumlar İçin İş Yerine Geri Dönüş Rehberi”, (Çevrimiçi) <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2020/06/covid-19-geri-donus-rehberi.pdf>, E.T. 16.07.2025.
- KURNAZ, Işıl/ BÜLBÜL, Okan Güray, “Geçici Çözümünden Kalıcı Duruma: Koronavirüs Salgını ve Sonrasında Dünya ve Türkiye’de Tele Çalışma”, **Bilgi ve İletişim Teknolojileri Aracılığıyla Uzaktan Çalışma**, ed. Yasemin KARAL, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2022, s. 67-97.
- MANAV ÖZDEMİR, Eda, “Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2020, S. 43, s. 126-158.
- MARCUS, J. Scott, “COVID-19 and the Shift to Remote Work”, **Bruegel Policy Contribution**, Y. 2022, S. 9, s. 1-23.
- MEHDİ, Tahsin/ MORİSSETTE, René, “Le travail à domicile au Canada: qu’avons-nous appris jusqu’ à présent?”, **Rapports Economiques et Sociaux**, Y. 2021, C. 1, S. 10, s. 1-5.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku**, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara, 2022.
- OMAY, Umut, “COVID-19 Salgını Sonrası Çalışma Hayatı: Güncel Sorunlar, Öngörüler ve Öneriler”, **COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri**, ed. Dilek DEMİRBAŞ/ Veysel BOZKURT/ Sayım, YORĞUN, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2020, s. 153-170.
- ÖNCÜ, Tuncer, **Uzaktan Çalışma**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.
- ÖZER, Hatice Duygu, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. 2020, C. 6, S. 12, s. 193-229.

- PWC Türkiye, “COVID-19 Sonrası Döneme Hazırlanın: Dönüşüm Yol Haritası”, (Çevrimiçi) <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/danismanlik/suistimal-uyum-ve-kriz-yonetimi-danismanligi/donusum-yol-haritasi-2.pdf>; E.T. 16.07.2025.
- SANZ DE MIGUEL, Pablo/ CAPRILE, Maria/ ARASANZ, Juan/ Regulating Telework in a Post-COVID-19 Europe: Recent Developments, **European Agency for Safety and Health at Work**, Y. 2023.
- SARIİPEK, Doğa Başar/ CEREV, Gökçe/ AYHAN, Emine Elif, “İşgücü Piyasasında Pandemi Sonrası ‘Yeni Normal’: Hibrit Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi”, **İnsan&İnsan**, Y. Kış 2023, C. 10, S. 35, s. 11-27.
- SOYSAL, Tamer, “Tele Çalışma”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Y. 2006, S. 9, s. 133-166.
- SÜMER, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, 26. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- SÜZEK/Sarper, BAŞTERZİ/ Süleyman, **İş Hukuku**, 24. Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2024.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS), “COVID-19 Döneminde Uzaktan Çalışma Rehberi”, s. 2, 3, (Çevrimiçi) <https://www.csqb.gov.tr/Media/y3ig5z0c/covid-19-d%C3%B6neminde-uzaktan-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-rehberi.pdf>, E.T. 16.07.2025.
- ÜNER, Büşra Gizem, “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Y. Ocak/Temmuz 2022, S. 25/26, s. 105-146.
- YILDIZ, Gaye Burcu, “Covid-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y. 2021, S. 45, s. 128-144.
- YILMAZ, Alper, “İş Hukukunda Dijitalleşme ve İş İlişkinine Etkileri”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Y. Temmuz-Ağustos 2024, C. 98, S. 2024/4, s. 154-175.
- YİĞİT, Yusuf, “Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, Y. 2020, C. 78, S. 2, s. 265-297.
- YUVALI, Ertuğrul, “İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri”, **Kamu-İş: Dergisi**, Y. 2012, C. 12, S. 3, s. 1-30.