

# COVID-19 PANDEMI DÖNEMİNDE HOME-OFFICE UYGULAMASINA İLİŞKİN TÜRK VE ALMAN HUKUKU'NDA MUKAYESELİ BİR DEĞERLENDİRME

Doç. Dr. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU\*

## Özet

Covid-19 ile mücadele sürecinde dijitalleşme önemli bir enstrüman haline almış olup hem özel sektör hem de kamuda kurumların işlevlerini yerine getirebilmesine hizmet eden bir araç olarak görülmeye başlamıştır. Pandemi öncesinde de dijital çağın imkanlarından yararlanarak kısmen veya tamamen uzaktan çalışma yöntemleri kullanılsa da gerek işçi gerekse işverenlerin büyük bir bölümü bu imkân ve çalışma yöntemi ile ilk defa pandemi döneminde tanışmıştır. Zira olağan dönemde iş görme edimini işyerinde ifa eden çalışanların uzaktan çalışma sistemlerine geçirilmesiyle, pandeminin çalışma hayatında yarattığı olumsuz etkiler giderilmeye ve sosyal izolasyon sağlanmaya çalışılmıştır.

Home-Office çalışma, Türk Hukuku ve mukayeseli hukuk bakımından yeni bir kavram olmamakla birlikte, pandemi dönemiyle birlikte hali hazırda bu yöntemle çalışmayan işçilerin de Home Office çalışmaya geçirilmesi ile çeşitli güncel hukuki tartışmaların konusu olmuştur.

Çalışmamızda, Covid-19 dönemi özelinde, geçici bir şekilde başvuru alan Home-Office çalışma ile sınırlı olarak, pandemi dönemi ve sonrasında ortaya çıkabilecek hukuki soru ve sorunlara, Türk ve Alman Hukuku'ndaki genel prensip ve düzenlemeler çerçevesinde yanıt bulunmaya çalışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Home-Office, evde tele çalışma, uzak ekipler, veri güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği

---

\* İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi.

## **Abstract**

Digitalization becomes an important instrument during the period of global struggling against Covid-19 outbreak, while it has been regarded as a great service for maintaining the functionality of organisations in both private and public sectors. Although before Pandemia, remote working systems has been used partially or fully by some organisations benefiting from the opportunities served by the digital era, most of the employees and employers have been acquainted with these opportunities for the first time. Because with the adaptation of the usual working systems of the employees performing in the workplaces before pandemic, into remote working systems, the negative impacts of Pandemia in business life is tried to be eliminated and social isolation is maintained.

Though Home-Office working system is not a newly introduced notion in Turkish Law or Comparative Law, it has been the subject of recent legal discussions with the emerging Pandemia period.

In our citation, we will try to provide answers to the legal issues defined in the abstract of our citation within the framework of the general principles and regulations in Turkish and German Law with being limited to temporarily applied Home-Office working system specifically during the Covid-19 Pandemia period.

## I. GİRİŞ

Home-Office çalışma veya mobil (hareket halinde) çalışma (unterwegs) bilindiği üzere genellikle çalışanların da arzu ettiği ve giderek popülerliği artan çalışma yöntemlerindedir<sup>1</sup>. Günümüzde bazı işler açısından

- 1 Almanya'da pandemi öncesindeki dönemde de Home Office çalışmanın artışta olduğu gözlenmekle birlikte, bu artışın pek de hızlı gerçekleşmediği tespit edilmiştir. 2013 yılında 50 ve daha fazla çalışanı olan şirketlerde %19 oranında Home Office çalışma görüldüğü 2018 IAB Paneli verilerine göre, işletmelerin yaklaşık %26'sı mobil çalışma imkanı sunmaktadır. Bunlardan %15'i hem Home Office hem de mobil ofise imkan tanımaktadır. Sosyal güvenlik primine tabi 50 ve daha fazla çalışanı olan işletmelerin dikkate alındığı Linked Personnel Panel (LPP) verilerine göre oran, daha çok sayıda çalışanı olan işletmelere odaklanıldığından IAB verilerinden daha yüksektir. Buna göre, 2014 ile 2016 yılları arasında oran %32 den %37 ye yükselmiş olup, işletmelerin yaklaşık 1/6'sı haftada en az bir gün Home Office çalışmaya izin vermişlerdir. İşletme büyüklüğü ve çalışan sayısı arttıkça bu oranda artış göstermektedir. Örneğin, yüzden az çalışanı olan her beş şirketten birinde Home Office çalışma olanağı sunulmuşken, bu oran 500 ve daha fazla çalışanı olan işletmelerde %57'dir. Philipp Grunau, Kevin Ruf, Susanne Steffes and Stefanie Wolter, 'Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken' (11|2019) IAB-Kurzbericht 1-2. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf> Erişim Tarihi: 04.05.2020. 2019 yılında yapılan bir araştırmaya göre, İtalya'da çalışanlarına Home Office çalışma imkânı sunan şirketlerin oranı 100 ve daha fazla çalışanı olan şirketler bakımından %20'dir. Daha az çalışanı olan şirketlerde ise bu oran daha düşüktür. <https://www.statista.com/statistics/1104346/share-of-companies-offering-home-office-in-italy/> Erişim Tarihi 03.05.2020. Farklı ülkelere ilişkin veriler için bkz. Michal Beňo, 'Working In The Virtual World – An Approach To The "Home Office" Business Model Analysis', (2018) 8 (1) Journal Of Interdisciplinary Research 25, 28-30. 25.10.2004–28.11.2004 tarihleri arasında, Ankara'daki kamu ve özel kurumlarda, yönetici pozisyonunda görev yapanların tele çalışmaya yönelik eğilimlerinin değerlendirildiği bir anket uygulamasına katılanların % 46'sı tele çalışmanın yararlarına inandıklarını, % 54'ü ise tele çalışmanın organizasyonları açısından yararlı olmayacağını düşündüklerini belirtmişlerdir. H. Filiz Alkan Meşhur, 'Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma', (2010) 25 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1, 13. Amerika'da Kaliforniya Eyaleti'nde 1970'lerde ortaya çıkan tele çalışmanın, gelecekte tüm işler bakımından yaygınlaşması beklenmekle birlikte, bilgi işlem teknolojilerinin çalışma şekline etkisi beklenen hızda gerçekleşmemiş ve hala tüm çalışanlara yaygınlaşmamıştır. Bunda insanların yüz yüze iletişim ihtiyaçları gibi faktörlerde etkili olmuştur. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, 3 (Kısaca: ILO, 2017). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf) Erişim Tarihi 09.05.2020. Dünyada tele çalışmaya ilişkin bkz Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors, Issues Paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and

işverence verilen işe ilişkin talimatların sınırsız ağ ve veri tabanı erişimi sayesinde her zaman her yerden (anywhere–anytime) gerçekleştirilebilmesi mümkün hale gelmiştir<sup>2</sup>. Bu nitelikteki işler açısından işyerleri artık alışılmış fiziksel mobilyalı ofisler olarak değil mobil ofis olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle de internet tabanlı hizmetler sunan Start-up işletmelerin sanal işyerlerinden hizmet sundukları bilinmektedir<sup>3</sup>. Çalışanların bu şekilde dünyanın herhangi bir yerinden iş görmeleri mümkün hale gelmektedir<sup>4</sup>. İnternet tabanlı telefon veya video konferanslar aracılığıyla sınır ötesinde dahi koordinasyon sağlanabilmektedir<sup>5</sup>.

Pandemi döneminde, dijitalleşmenin etkileri çalışma yaşamında her zamankinden daha hissedilir hale gelmiştir. Örneğin Avrupa’da pandemi döneminde yaklaşık her on çalışandan 4’ü (%37) tele çalışmaya başlamıştır<sup>6</sup>. Pek çok işveren dijital çağın sağladığı imkanlardan yararlanarak

---

Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors (Geneva, 24–26 October 2016), GDFTWEFS/2016 International Labour Organization Sectoral Policies Department, Geneva 2016, 8-14 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531111.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf) Erişim Tarihi: 09.05.2020. 2010 yılı Eurofound araştırması sonuçlarına ilişkin bkz. Seda Ergüneş Emrağ, ‘4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi İşliğinde Tele Çalışma’ (2016) 13 (51) Legal İSGHD 1413, 1414.

- 2 Christian Hoppe, ‘B. Individualarbeitsrecht, VIII. Home-Office und virtuelle Arbeitsplätze’ in Stefan Kramer, IT-Arbeitsrecht, (2. Auflage, C.H. Beck 2019), Rn. 617; Beño (n 1)25.
- 3 Kramer IT-ArbR/Hoppe, B. Individualarbeitsrecht (n 2) Rn. 617; Irene Bertschek et al., ‘Industrie 4.0: Digitale Wirtschaft – Herausforderung und Chance für Unternehmen und Arbeitswelt’(2015) 68 (10) Ifo Schnelldienst, 5. <http://hdl.handle.net/10419/165590>. Erişim Tarihi 03.05.2020; Mario Herrmann and Regina Frey Cordes, ‘Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue Perspektiven für Wissenschaft und Praxis?’ (2020) 2 IUBH Discussion Papers – Human Resources, (No. 2020/2) (IUBH Internationale Hochschule, Erfurt) 4. <http://hdl.handle.net/10419/217267>. Erişim Tarihi 04.05.2020.
- 4 Kramer IT-ArbR/Hoppe, B. Individualarbeitsrecht (n 2) Rn. 617; Arkin Günay, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma (1 st edn, Legal Yayıncılık 2018) 91-93.
- 5 Kramer IT-ArbR/Hoppe, B. Individualarbeitsrecht (n 2) Rn. 617; Bertschek et al. (n 3), 5; Beño (n 1) 25.
- 6 Bu şekilde evden çalışmaya geçen ülkeler arasında İskandinav ve Benelux (Finlandiya’da oran %60’a yakındır; Belçika, Hollanda, Lüksemburg ve Danimarka’da % 50’nin üzerindedir) ülkeleri öne çıkmaktadır. Pandemi döneminde tele çalışmaya geçen kimselerin önemli bir kısmı daha önce en azından bazen bu yöntemle çalışmış kişilerdir (%56).

çalışanlarını uzaktan çalışma yöntemlerine yönlendirmiştir<sup>7</sup>. Çalışmamızın konusu da uzaktan çalışma yöntemlerinden biri olan Home Office çalışmasıdır. Home Office olarak da anılan uzaktan çalışmanın bu türünde, iş görme ediminin tamamen veya kısmen evden gerçekleştirilmesi söz konusudur. Bu yöntemle çalışma, pandemi döneminde hiç olmadığı kadar yaygınlaşmıştır<sup>8</sup>. Gerek virüsün yayılımını azaltmak için uyulması gereken sosyal

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20058en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20058en.pdf). Dijital çalışmanın yalnızca belirli işlerin robotlara devri veya otomatikleştirilmesi anlamına gelmediği aynı zamanda çalışanların çalışma saat ve yerlerine bakılmaksızın işlerini ifa edebilmesi anlamına da geldiği ifade edilmektedir. Bertschek et al. (n 3), 5.

- 7 Almanya'da pandemi döneminde özellikle bilişim sektörü, pazarlama, hizmet sektöründe belli alanları (örneğin, seyahat büroları) ve müşteri hizmetlerinin belirli alanları (çağrı merkezleri gibi) ile kamu sektöründe Home Office çalışmaya geçiş yapıldığı görülmüştür. Herrmann and Frey Cordes (n 3), 4. Ayrıca Alman Hukuku'nda pandemi öncesinde tele çalışma ve Home Office çalışmaya teknik ve organizasyonel olarak hazır durumdaki işletmelerin avantajlı oldukları, bu çalışma biçimlerinde işyeri temsilciliğinin §§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 6, 7, 10 §§ 95, 99 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz-Kısaca BetrVG- İşyeri Teşkilatı Kanunu) hükümleri çerçevesinde bilgi, istişare ve katılım hakkına sahip olmasına karşılık, belirtilen işyerlerinde zamanında yapılan planlama ile ciddi problemler olmaksızın geçiş yapılmasının mümkün olabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca işyeri temsilciliğinin planlama aşamasında §§ 80 Abs. 2, 90 Abs. 1 Nr. 2-4, 92 BetrVG.125 hükümlerine göre çalışma yerinin teknik ve organizasyonel yapısı, iş akışı ve çalışma ortamına ilişkin bilgi edinme hakkı bulunmaktadır. Eberhard Kiesche and Wolfhard Kohte, Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona (1. Auflage, C.H. Beck 2020) 8. Kapital (Beck Online); Steffen Krieger, Tanja Rudnik and Alberto Povedano Peramato, 'Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise' (2020) 8 NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 473, 477.
- 8 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 473. Almanya'da pandemi döneminde Home-Office çalışmaya geçen çalışanlardan büyük bir bölümünün daha önce bu yöntemle çalışmayı tecrübe etmemiş olduğu da ifade edilmektedir. Herrmann and Frey Cordes (n 3), 4. Almanya'da Digitalverbands Bitkom adına 16 yaş üzerinde 1000 kişi ile yapılan bir araştırmaya (bundan sonra kısaca Bitkom Araştırması olarak anılacaktır) katılanların %49' u bu dönemde tamamen yahut kısmen evden çalıştıklarını beyan etmiştir. Bu kişilerden %18'i daha önce evden çalışmalarına izin verilmediğini, şuan ise kısmen (%15) veya tamamen (%3) izin verildiğini belirtmişlerdir. Geri kalan %31 ise daha önce de Home Office çalışma yapabildiklerini, şuan daha sık (%17) veya tamamen (%14) bu yöntemle çalıştığını ifade etmiştir. %41 ise yapılan işin Home Office çalışmaya uygun olmadığını belirtmiştir.
- <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu> Erişim Tarihi 11.05.2020. Deloitte Türkiye tarafından gerçekleştirilen, ülkemizde ilk COVID-19 vakasının açıklanmasının ardından geçen 15 günlük süre içerisinde Türkiye genelinde 17 farklı ilden 334 katılımcının yanıt verdiği anketin sonuçlarına göre, ankete katılanların % 48,7 si evden çalışmaya geçmiş, % 43,2 kısmi bir geçiş yapıldığını, %8,2 si ise işyerinden çalışmaya devam ettiklerini belirtmiştir. "Salgın öncesinde yaygın ve yerleşmiş bir evden çalışma uy-

mesafe kurallarına riayet edebilmek<sup>9</sup> gerekse de sokağa çıkma sınırlamaları ve çalışan ebeveynler bakımından okul ve anaokullarının kapalı olması sebebiyle ortaya çıkan bakım yükümlülükleri işverenlerin Home-Office çalışmaya daha sıcak bakmasını sağlamıştır<sup>10</sup>.

---

gulanız bulunmakta mıydı?” sorusuna verilen yanıtlar ise oldukça ilgi çekicidir. Zira bu soruya %75,8 oranında hayır cevabı verilmiştir. Araştırma raporu için bakınız <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf>. Erişim Tarihi 20.05.2020. Mercer Türkiye ve Peryön işbirliğinde 103’ü global ve 64’ü yerel olmak üzere 167 şirketin katılımıyla gerçekleştirilen “Koronavirüs Salgınının İş Hayatına Etkisi” anketinin sonuçları ise şu şekildedir: “*koronavirüs öncesinde evden çalışma uygulaması olan şirketlerin oranı yüzde 45 iken, süreç sonrası bu oran şirketlerin merkez ofis çalışanları için yüzde 95’e ulaştı.*”. Araştırma sonuçları için bkz. <https://www.mercer.com.tr/basin-odasi-haberler/peryon-nisan-2020-koronavirus-turkiye-arastirmasi-basin-bulteni.html>. Erişim Tarihi 20.05.2020. Bavyera Dijital Dönüşüm Araştırma Enstitüsü (Das Bayerische Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt)) tarafından 27-29 Mart 2020 tarihlerinde 1595 katılımcı ile gerçekleştirilen ankete göre, Almanya’da yetişkin internet kullanıcılarının % 43 ü en azından ara sıra Home Office çalışmaktadır. Pandemi öncesinde ise bu oran % 35 idi. Pandemi öncesinde katılımcıların %23 ü en az haftada bir gün Home Office çalışma gerçekleştirirken, katılımcıların %39’u pandemi döneminde haftada en az birkaç kez Home Office çalışmıştır. Home Office çalışmaktan memnun olup olmadıkları soruların katılımcılardan yalnızca %19’u memnun olmadıklarını ifade etmiştir. Pandemi öncesinde Home Office çalışanların ilk defa çalışanlara kıyasla daha memnun oldukları görülmüştür. Daha önce Home Office çalışma yapmayanlardan %39’u, işverence bu yöntemle izin verilmediği için başvurmadıklarını, %26’sı ise işverence izin verilmesine rağmen istemediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca şirket değerlendirmelerinde katılımcıların üçte birinin notunun yükseldiği %6 oranında kötüleştiği dikkat çekmiştir. Studie “Verbreitung und Akzeptanz von Home Office in Deutschland” des bayerischen Forschungsinstituts für digitale Transformation, <https://www.bidt.digital/studie-homeoffice/#intensiver> Erişim Tarihi 25.05.2020.

- 9 Almanya’da Digitalverbands Bitkom Araştırmasına katılanların %65’i dijital teknolojilerin, örneğin Home Office çalışmanın pandemiyi yavaşlatmakta yardımcı olacağına inandıklarını ifade etmişlerdir. <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu> Erişim Tarihi 11.05.2020.
- 10 Herrmann and Frey Cordes (n 3), 4. IfSG § 56 Abs. 1 a hükmünde okulların ve anaokullarının kapalı olması nedeniyle iş görme edimini yerine getiremeyen ebeveynlere tazminat talep etme hakkı getirilmesine karşılık, kanunda yapılan yasal değişikliğin gerekçesinde Home Office çalışma imkanı olanlar bakımından bu olanağa başvurulamayacağı ifade edilmiştir. Gerekçe öğretide haklı olarak eleştirilmektedir. Zira çocuk bakım yükümlülükleri ile iş görme ediminin evden yerine getirilmesi pek mümkün değildir. Axel Bertram, Frank Walk and Roland Falder, Arbeiten im Home Office in Zeiten von Corona (1. Auflage, C.H. Beck 2020) (Beck Online), 10. Gerekçe için bkz. <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/181/1918111.pdf> Erişim Tarihi: 05.06.2020.

Yukarıda da belirtildiği gibi elbette bu yöntemle çalışmanın tüm sektör ve işler bakımından gerçekleştirilebilmesi mümkün değildir<sup>11</sup>. Aynı şekilde çalışanın yaşam alanının uygun olmaması yahut kişisel verilerin korunmasına ilişkin yükümlülükler bu şekilde çalışmaya engel teşkil edebilmektedir<sup>12</sup>. Almanya’da Home Office çalışma bakımından da çeşitli eşitsizliklerin ortaya çıktığı, genellikle iyi eğitilmiş ve yüksek gelir düzeyine sahip çalışanlar açısından bu imkânın söz konusu olduğu ifade edilmektedir<sup>13</sup>. Kanaatimizce bu tespit ülkemiz bakımından da geçerlidir.

Home Office çalışma şeklinin gerek işçi gerekse işveren açısından avantajlarının yanı sıra dezavantajları olduğuna da dikkat çekmek gerek-

- 
- 11 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 474; Herrmann and Frey Cordes (n 3), 4. Çalışanın evinde yerine getirebileceği işlerin oranı ülkelere göre de farklılık arz etmektedir. Örneğin, Amerika’da yapılan bir çalışmaya göre, bu ülke açısından işlerin % 37 sinin evde çalışarak yerine getirilmesinin mümkün olabileceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, şehirlerin büyüklükleri ve sektörler arasında oran bakımından ciddi farklar söz konusudur. Sektörel açıdan finans, kurumsal yönetim, profesyonel ve bilimsel hizmetlerde çoğu iş evde makul bir şekilde gerçekleştirilebilirken; tarım, otel ve restoranlarda veya perakende satışlarda evde çok az iş yapılabilir. Jonathan I. Dingel and Brent Neiman, ‘How Many Jobs Can Be Done At Home?’ (2020) (Working Paper No. 26948 Issued in April 2020) NBER (National Bureau of Economic Research) 2. <http://www.nber.org/papers/w26948>. Erişim Tarihi 10.05.2020. Gelişmekte olan ülkelere ilişkin olarak bkz. Fernando Saltiel, ‘Who Can Work From Home in Developing Countries?’ (2020) (6) Covid Economics Vetted and Real-Time Papers (CEPR Press (The Centre for Economic Policy Research) 17 April 2020), 104-119. <https://cepr.org/sites/default/files/news/CovidEconomics6.pdf>. Deloitte Türkiye anketi sonuçlarına göre, Home Office çalışma oranları şehirlere göre değerlendirildiğine, İstanbul’da tüm çalışanlarını evden çalışmaya geçiren şirketlerin oranı %52 iken, diğer şehirlerde bu oran % 36 olmuştur. Tüm çalışanların evden çalışmaya geçirilebildiği sektörlerin başında %87,5 ile medya ve reklam sektörü gelmekte olup, bunu hizmet, teknoloji ve e-ticaret takip etmektedir. İşyeri içerisindeki departmanların uzaktan çalışmaya geçişi bakımından ise %75 ile hukuk, %66,7 strateji ve iş geliştirme, %65,6 bilgi teknolojileri departmanları ön plana çıkmaktadır. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf> Erişim Tarihi 20.05.2020.
- 12 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 474.
- 13 Ayrıntılı bilgi için Katja Möhring, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Annelies G. Blom, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Roni Lehrer, Ulrich Krieger, Sebastian Juhl, Sabine Friedel, Marina Fikel, Carina Cornesse, Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Erwerbstätigkeit in Deutschland 20.3.-15.4.2020, 16.04.2020, [https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona\\_Studie/2020-04-16\\_Schwerpunktbericht\\_Erwerbstaetigkeit.pdf](https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-16_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit.pdf) Erişim Tarihi 10.05.2020.

tedir<sup>14</sup>. İşçiler açısından seyahat süresinden tasarruf, şehir merkezinden uzakta daha ucuz barınma gideri, işverene ait daimi işyerinden uzakta çalışmanın yarattığı özgürlük bu çalışma yönteminin başlıca avantajlarından-  
dır<sup>15</sup>. Ancak çalışma saatlerinin belirsizleşmesi, iş ve özel yaşam arasındaki sınırın silikleşmesi dezavantaj olarak ortaya çıkmaktadır<sup>16</sup>. İşveren bakı-

- 14 Avusturya Viyana'da 506 çalışanla 26.03.2020-29.03.2020 tarihleri arasında yapılan bir anket çalışmasına göre (ankete katılanların %46'sı bu dönemde ağırlıklı olarak veya tamamen evden çalışanlardı), istemsiz olarak Home Office çalışmaya geçiş çalışanların 2/3'ü açısından adaptasyon problemi yaratmamakla birlikte ankete katılanların %76'sı günlük işlerinin alıştıklarından çok ya da önemli ölçüde farklı olduğunu ifade etmiştir. Home Office çalışmanın avantajlarının ne olduğu sorusuna ise ankete katılanların %32'si işe gidiş geliş süreleri, %27'si çalışma saatlerindeki özgürlük cevabını vermiştir. Dezavantaj olarak belirtilen hususlar da %39 ile iş arkadaşları ile kişisel temas eksikliği öne çıkmıştır.  
[https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20200401\\_OTS0007/corona-oesterreicher-fuehlen-sich-im-homeoffice-wohl](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200401_OTS0007/corona-oesterreicher-fuehlen-sich-im-homeoffice-wohl) Erişim Tarihi 05.05.2020. Almanya'da da Home Office çalışmanın seyahat sürelerine etkisi sebebiyle, işe daha uzun süre ayırdıkları ifade edilmektedir. Grunau, Ruf, Steffes and Wolter (n 1) 5. Aynı yönde: Beño (n 1) 25.
- 15 Kramer IT-ArBR/Hoppe, B. Individualarbeitsrecht (n 2) Rn. 616. Home Office çalışmaya geçişin çalışanların kıyafet tercihlerine de etkisi olduğu bilinmektedir. Örneğin, Polonya'da Mart ayında yapılan bir ankete göre, Home Office çalışanların %66'sı çalışma sırasında eşofman, %15'i kot pantolon ve t-shirt, %6'sı pijama giymeyi tercih ederken yalnızca %5'i giydikleri kıyafetleri kullandıklarını belirtmişlerdir. <https://www.statista.com/statistics/1107138/poland-what-people-wear-working-from-home-due-to-covid-19/> Erişim Tarihi 05.05.2020. Bu çalışma biçiminin çalışanlar açısından giyim masraflarından da tasarruf sağladığı ifade edilmektedir. Alkan Meşhur (n 1) 5. Çalışmanın işçiyeye ait evde yerine getirilmesi durumunda iş organizasyonu kapsamında hukuken işyeri niteliği taşıyıp taşımadığına ilişkin tartışmalar için bkz. Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukukları İle Karşılaştırmalı Bir İnceleme (1. Bası, Legal 2007), 85; Murat Kandemir, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma (1. Bası, Legal 2011) 99-101; Gonca Aydınöz, 'İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi SBE, (Ankara 2014, Yayımlanmamış Doktora Tezi), 56; Dilek Dulay, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma (1. Bası, Turhan Kitabevi 2016) 148-151. Öğretide ileri sürülen bir fikre göre, evde çalışanların ve tele çalışanların, dar anlamda işyeri dışında iş görme edimini yerine getirdikleri evleri veya seçtikleri diğer yerler, işyerine bağlı yer olarak kabul edilmelidir. Orhan Ersun Civan, 'İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)' (2010) 7 (26) Legal İSGHD 527, 553.
- 16 Norveç'te 950 kişinin katıldığı bir anket çalışmasında, katılanlardan %16'sı Home Office çalışmada daha verimli olduklarını, %31'i işyeri ile aynı ölçüde verimli olduklarını belirtmişlerdir. Geriye kalanlar daha az verimli olduklarını belirtmiş ve farklı gerekçeler açıklamışlardır. Bunlar arasında evde dikkatin daha kolay dağılması, çocuklarla aynı anda evde olma, meslektaşları ile iletişim güçlüğü vb. sebepler bulunmaktadır. <https://kantar.no/kantar-tns-innsikt/redusert-effektivitet-med-hjemmekontor/> Erişim Tarihi 05.05.2020; araştırmaya ilişkin sonuçların İngilizce özeti için bkz.

mından da alan kullanımının optimize edilmesi uzaktan çalışmanın avantaj sağlayan yanlarından olup, mevcut kriz durumunda bunun önemi daha da artmaktadır<sup>17</sup>. Ayrıca verimliliğin sağlanması<sup>18</sup> ve artırılması, işletme maliyetlerinin azaltılması, işe devamsızlık ve gecikmenin azaltılması gibi başka yararları da bulunmaktadır<sup>19</sup>. Bununla birlikte çalışan motivasyonunun temini, verimliliğin ve çalışma saatlerinin tespitinde yaşanacak güçlükler işveren bakımından çeşitli dezavantajlara yol açmaktadır<sup>20</sup>. Şunu da ekle-

<https://www.statista.com/statistics/1107315/home-office-efficiency-during-the-covid-19-pandemic-in-norway/> Erişim Tarihi 05.05.2020. İngiltere’de 2020 yılının mart ayında pazarlamacılık sektöründe yapılan bir ankete katılan pazarlamacıların %73’ü Home Office çalışmanın daha verimli olduğunu, %68’i evde kaldıklarında daha fazla saatlerle çalıştıklarını, 1/4’ü ise Home Office çalışmanın kişisel hayatlarını zorlaştırdığını belirtmişlerdir. <https://www.marketingweek.com/remote-working-fear-coronavirus-crisis/> Erişim Tarihi 05.05.2020. Konuya ilişkin görüş ve değerlendirmeler için Aydınöz (n 15) 52. Tele çalışmanın avantaj ve dezavantajları için Mustafa Alp, ‘Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)’ Prof. Dr. Sarper Süzek’ e Armağan (1. Bası, Beta 2011) 795, 800-801; Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 34-38; Alkan Meşhur (n 1) 6-7; Günay (n 4) 84-85; Gözdenur Kılıç, ‘Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evde Çalışmadan Farkı’ (Nisan 2020) 15 (164) Terazi Hukuk Dergisi 805, 807. Çalışma sürelerindeki belirsizleşmeye ilişkin Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 105-106; Dilek Dulay Yangın, ‘Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler’ in Tankut Centel (ed), İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (onikilevha 2018) 221, 222-223; GDFTWEEFS/2016, 14-17. Evde çalışmanın yarar ve sakıncalarına ilişkin ayrıntılı bilgi için Dulay, (n 15) 17-23. Uzaktan çalışmanın yarar ve sakıncaları için Civan (n 15) 538.

17 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 474.

18 Almanya’da daha önce Home Office çalışma deneyimi olan çalışanların %56’sı evde çalıştıklarında da verimli olduklarını ifade etmişlerdir. Grunau, Ruf, Steffes and Wolter (n 1) 5.

19 Beño (n 1) 26.

20 Deloitte Türkiye anketine göre, bu süreçte şirketleri en çok zorlayan unsurlar arasında %43 ile kültür ve alışkanlıklar ön plana çıkarken, bunu organizasyonel yapılanma, müşteri beklentileri ve teknoloji altyapı takip etmiştir. Bkz. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf> Erişim Tarihi 20.05.2020. Mercer Türkiye anketi sonuçlarına göre, bu süreçte karşılaşılan zorluklar bakımından ilk sırada çalışan motivasyonunun sağlanması (%40,7) yer alırken bunu çalışan performans yönetimi süreci, iletişim, teknolojik altyapı eksikliği ve evde çocuklarla çalışma takip etmiştir. Araştırma sonuçları için bkz. <https://www.mercer.com.tr/basin-odasi-haberler/peryon-nisan-2020-koronavirus-turkiye-arastirmasi-basin-bulteni.html> Erişim Tarihi 20.05.2020.

yelim ki, uzaktan çalışma yöntemlerinin karbon ayak izinin azaltılması ile çevresel açıdan da yararları olacağı düşünülmektedir<sup>21</sup>.

Pandemi döneminde hali hazırda bu yöntemle çalışmayan işçilerin Home-Office çalışmaya geçirilmesi çeşitli hukuki sorunlara yol açmış olup, bazı hallerde ise mevcut problemlerin tekrar gündeme gelmesi söz konusu olmuştur. Ayrıca belirtelim ki, pandemi dönemi sonrasında da bazı iş ilişkilerinin bu çalışma yöntemi ile devam edeceği düşünülmektedir<sup>22</sup>.

## II. Terim ve Tanım

### A. Genel Olarak

Çalışmamızda “Home-Office”<sup>23</sup> kavramının tercih edilmesinin ana nedeni, özellikle mukayeseli çalışmaya esas aldığımız Alman Hukuku’nda

- 21 Beño (n 1) 26; Wilfried Ganz, ‘My Home(office) is my castle – Zum Recht des Betriebsrats und der Berufsgenossenschaft, Arbeitsplätze zu besichtigen’ (2018) 2 ARAktuell (Arbeitsrecht Aktuell) 35.
- 22 Bertram, Walk and Falder (n 10) 1. Salgın sonrasında da pek çok işverenin Home Office çalışmayı sürdürebilceği tahmin edilmektedir. Erişim Tarihi 20.05.2020. Mercer Türkiye ve Peryön tarafından açıklanan anket sonuçlarına göre, “Nisan ayında gerçekleştirilen araştırmaya göre; şirketlerin yüzde 59’u COVID-19 süreci tamamlandıktan sonrada uzaktan ve esnek çalışma modeli uygulamasına devam edeceklerini belirtiyor. Şirketler, bu yeni çalışma yöntemine adapte olmak için hem altyapısal aksiyonlarını hızlandırdı, hem de çalışanlarının adaptasyonu için gerekli adımları atmaya devam ediyor. Şirketlerin yüzde 72’si uzaktan çalışmaya adaptasyonu hızlandırmak amacıyla dijital çözümler ve kullanımları konusunda çalışanlarının gelişimlerine katkı sağladıklarını ifade ediyor.”. <https://www.mercer.com.tr/basin-odasi-haberler/peryon-nisan-2020-koronavirus-turkiye-arastirmasi-basin-bulteni.html> Erişim Tarihi 20.05.2020. Deloitte Türkiye’nin yukarıda değindiğimiz araştırmasında salgın sonrasında evden çalışma daha çok uygulanmalı mı sorusuna şirketler tarafından % 72,9 oranında evet cevabı verilmiştir. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf> Erişim Tarihi 20.05.2020. Pandemi döneminin, daha önce görülmemiş tür ve ölçekte bir sosyal deney başlattığı ve çalışma hayatının bir daha asla eskisi gibi olmayacağı ifade edilmektedir. Oscar Vargas Llave, ‘COVID-19 unleashed the potential for telework – How are workers coping?’ (09.06.2020) <https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping> Erişim Tarihi 15.06.2020.
- 23 Home-Office terimi, İngilizce ev anlamına gelen “Home” ve büro ya da ofis anlamına gelen “Office” kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır. Cambridge

da bu kavramın tercih edilmesi olmakla birlikte<sup>24</sup>, bunun yanı sıra bu çalışma yönteminin benzer çalışma biçimlerinden ayrılmasında sağladığı kolaylıktır. Şunu da belirtmek gerekir ki, ülkemizde verilen yargı kararlarında da bu terime rastlanmaktadır<sup>25</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun işverene ait işyeri dışında gerçekleştirilen atipik istihdam biçimlerini de düzenleyen 14. maddesinde, bu çalışma biçimlerini ifade etmek üzere "uzaktan çalışma" ("work at a distance") terimi kullanılmıştır. Aşağıda değinileceği üzere, "uzaktan çalışma" teriminin burada bir üst başlık olarak kullanıldığı ve "tele çalışma" ile "evde çalışma" yöntemlerinin bu başlık altında düzenlendiği anlaşılmaktadır.

Home-Office çalışma bir yanı ile "evde çalışma" diğer yönü ile "tele çalışma" biçimleri ile benzerlikler arz etmektedir<sup>26</sup>. Bu nedenle öncelikle bu iki çalışma biçimi tanımlanarak, bu çalışma biçimleri ile arasındaki benzerlik ve farklılıklara değinilmek sureti ile Home Office çalışma kavramı açıklanmaya çalışılacaktır. Şunu da ekleyelim ki, uzaktan çalışma yöntemleri konusunda bir terim birliği söz konusu değildir. Alman

Dictionary'de yer alan tanıma göre Home Office, birinin işini yapmak için evinde kullandığı oda veya alandır. (A room or area in someone's home that they use to work at job) <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/home-office>. Erişim Tarihi 10.05.2020.

- 24 Home Office teriminin günlük konuşma dilinde kullanıldığı yönünde Daniel Benkert, 'Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Home-Office' (2019) 10, NJW-Spezial (Neue Juristische Wochenschrift Spezial) 306.
- 25 Yargıtay 9 HD, 9467/21037, T. 27.11.2019; Yargıtay 22 HD, 34907/15287 T. 20.6.2018; Yargıtay 9 HD, 1826/5414 T. 30.3.2017; Yargıtay 22 HD, 12067/15426 T. 30.5.2016; Yargıtay 22 HD, 4014/6151 T. 2.3.2016; Yargıtay 9 HD, 18007/32160 T. 12.11.2015; Yargıtay 9 HD, 30228/29979 T. 26.10.2015; Yargıtay 7 HD, 14989/18530 T. 8.10.2015; Yargıtay 7 HD, 16645/10912 T. 3.6.2015 (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).
- 26 Evde çalışma ile tele çalışma karşılaştırması için Dulay (n 15) 63; Civan (n 15) 537; Günay (n 4) 126-129; Ergüneş Emrağ (n 1) 1422-1425. Uzaktan çalışanların hukuki statüsü için Civan (n 15) 543. Uzaktan çalışma kavramı için bkz. Sarper Süzek, İş Hukuku (18. Bası, Beta 2019) 266; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu and Talat Canbolat, İş Hukuku (32. Bası, Beta 2019) 217-218; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku (3. Bası, Lykeion 2019), 134; Ömer Ekmekçi and Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri (1. Bası, onikilevha 2020), 60; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent and Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku (9. Bası, Beta 2019) 99; Civan (n 15) 527; Alp 'Tele Çalışma' (n 16) 797; Ergüneş Emrağ (n 1) 1416.

Hukuku'nda da işyeri dışındaki çalışmalara ilişkin bir terim birlikteliği olmadığı, kanunda evde çalışma ve tele çalışma terimleri kullanılmakla birlikte, tele çalışmaya ilişkin olarak kapsam ve çalışma yeri esaslı alt ayrımlar yapmanın yaygın olduğu dile getirilmektedir<sup>27</sup>.

## B. Evde Çalışma

Uzaktan çalışma türlerinden tarihi daha eskilere dayanan “evde çalışma”<sup>28</sup> ya ilişkin genel bir tanım TBK m. 461 hükmünde yer almaktadır. Buna göre, “*Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.*” Söz konusu düzenlemenin klasik anlamda evde çalışmaya (Heimarbeit) yönelik olduğu ifade edilmektedir<sup>29</sup>.

ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin 1. maddesinde yer alan tanıma göre, bu Sözleşme'nin amaçları bakımından, evde çalışma, evde çalışan olarak anılan bir kimse tarafından, bu çalışanın ulusal mevzuat ve mahkeme kararlarına göre bağımsız bir çalışan sayılmasını gerektirecek ölçüde özerk ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmaksızın, işverene ait işyeri dışında kendi evi yahut çalışan tarafından seçilecek başka bir mekanda, ücret karşılığı, işin görülmesinde kullanılan malzeme, teçhizat ve diğer araçları kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen bir ürün ve hizmetin ifası ile sonuçlanan

27 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 473.

28 Evde çalışma kavramına ve öğretilerde yapılan tanımlara ilişkin, Sarper Süzek, ‘İş Akdinin Türleri’ (2001) (6/22) 17, 29; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 216 vd.; Dulay (n 15) 8, 23; Hatice Duygu Özer, ‘Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği’ (2018) 6 (12) 193, 196-199; Civan (n 15) 528; Ender Gülver, ‘Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine’, (2014) LXXII (2) İÜHF 103, 106 vd.; Murat Kandemir, ‘Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri’ (2014) 72 (2) İÜHF 143, 145-148; Günay (n 4) 91-93; Dulay (n 15) 23; Büşra Abbas, ‘Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma’ (2016) 13 (52) Legal İSGHD 2007, 2008.

29 Kandemir, ‘Tele Çalışma’ (n 15) 88. Alman Hukukunda evde çalışma Heimarbeitsgesetz (Evde Çalışma Kanunu- Kısaca HAG) ile düzenlenmiştir. Düzenleme İsviçre Borçlar Kanunu’nun 351. maddesini karşılamaktadır.

çalışmasıdır<sup>30</sup>. Şunu da belirtelim ki, 177 sayılı ILO Sözleşmesi'nin ve 184 sayılı ILO Tavsiye Kararı'nın evde tele çalışmayı da kapsadığı ve dolaylı da olsa tele çalışmaya dayanak oluşturduğu, bu nedenle bu Sözleşmede yer alan hakların da bu çerçevede ele alınabileceği kanaatimizce de isabetli olarak ifade edilmektedir<sup>31</sup>.

### C. Tele Çalışma

Avrupa ve diğer ülkelerde “tele çalışma”<sup>32</sup> için “telework” terimi tercih edilirken, Amerika’da ise “telecommute” kullanımı tercih edilmektedir<sup>33</sup>. Tele çalışma yerine “sanal çalışma” (virtualwork) ya da “e-çalışma” (e-work) terimleri de kullanılmaktadır. Bu amaçla kullanılan bir diğer terim ise “ICT-mobile work” olarak karşımıza çıkmaktadır. ICT (Information and communications Technologies), bilgi ve işlem teknolojileri anlamına gelmektedir<sup>34</sup>.

Avrupa Komisyonu'nun istihdam ilişkilerinin modernizasyonu ve iyileştirilmesi amacıyla sosyal tarafları diyalog kurmaya daveti üzerine, 20.09.2001 tarihinde müzakere niyetlerini açıklayan ETUC UNICE/UEAPME ve CEEP 16.07.2002 tarihinde “Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma” yı

- 
- 30 Sözleşme metni için C177-Home Work Convention, 1996 (No. 177). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322) Erişim Tarihi 03.05.2020.
- 31 Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 50; GDFTWEFS/2016, 19. 184 sayılı Tavsiye Kararı için bkz. R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184) [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184) Erişim Tarihi 20.05.2020.
- 32 Tele çalışma teriminin ilk defa 1973 yılında kullanımına ilişkin olarak bkz. GDFTWEFS/2016, 2. Tele çalışmayı ifade etmek için “tele çalışma” terimi öncesinde “elektronik evde çalışma” teriminin kullanıldığı ifade edilmektedir. Ayrıntılı bilgi için Aydınöz (n 15) 14-15.
- 33 Beño (n 1) 25; “Telecommuting” terimi USA, Hindistan ve Japonya’da seyahat ihtiyacı olmayan çalışmalar için kullanılmaktadır (ILO 2017, 5). “Telework” ve “telecommuting” terimleri arasındaki farklılıklar için Alkan Meşhur (n 1) 2; Tamer Sosyal, ‘Tele Çalışma’ (2006) 3 (9) Legal İSGHD 133, 135.
- 34 Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf) Erişim Tarihi: 09.05.2020; GDFTWEFS/2016, 2.

imzalamışlardır<sup>35</sup>. Sözü geçen anlaşmanın 2. maddesine göre, tele çalışma, iş ilişkisi veya iş sözleşmesi çerçevesinde işverene ait işyerinde gerçekleştirilmesi mümkün işin, bilgi teknolojilerinden yararlanılarak, düzenli şekilde işyeri dışında yerine getirildiği bir çalışma biçimidir. Öğretide farklı tanımlar yapılmakla birlikte, genel esasları ile tele çalışmayı, işyeri dışında bilgi işlem teknolojileri vasıtasıyla ve işyeri ile bağlantı kurulmak suretiyle iş görme ediminin ifa edildiği bir çalışma biçimi olarak tanımlanmak mümkündür<sup>36</sup>.

Bununla birlikte belirtelim ki, “tele çalışma” kavramı da aslında kendi içerisinde çeşitli ayrımlara tabi tutulmaktadır. Home Office çalışma da bu çalışma biçimiyle ilişkili olup, işin yapıldığı yer bakımından yapılan sınıflandırmalarda, tele çalışmanın bir alt türü olarak karşımıza çıkmaktadır. İşin yapıldığı yere göre, tele çalışmanın “evde tele çalışma” (ev esaslı tele çalışma), “gezici (mobil) tele çalışma” yahut “dönüşümlü tele çalışma”<sup>37</sup> ve “uydu çalışma merkezleri yahut komşu çalışma merkezlerinde tele çalışma” olarak dörde ayrılması mümkündür<sup>38</sup>. Tele çalışmaya ilişkin bir diğer ayı-

- 35 Sözleşme metni için [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20agreement%20on%20telework%20EN.pdf) Erişim Tarihi: 10.05.2020. Anlaşmaya ilişkin ayrıntılı bilgi için Ufuk Aydın, ‘Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi’ in Mehmet Uçum (ed) Devrim Ulucan’a Armağan (Legal 2008) 351-376.
- 36 Öğretide yapılan tanımlar için bkz. Günther Wiese, ‘Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit’ (2009) 6 RdA (Recht der Arbeit) 344; Öner Eyrenci, ‘Tele Çalışma ve İş Hukuku’ (1991) 1 (2) 199 vd.; Süzek (n 26) 271; Alp ‘Tele Çalışma’ (n 16) 797-800; Aydın (n 35) 353; Kandemir Tele Çalışma (n 15) 39, 41; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 219; Dilek Dulay Yangın, ‘6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi’ (2016) (36) Sicil 148, 152; Günay (n 4) 82; Kılıç (n 16) 808; Civan (n 15) 532-533; Ergüneş Emrağ (n 1) 1417-1420; Soysal (n 33) 135-137. Tele çalışmanın unsurları için bkz. Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 218 vd.
- 37 Dulay Yangın ‘Uzaktan Çalışma’ (n 36) 152-153; Dulay (n 15) 61; Kılıç (n 16) 810; Bertram, Walk and Falder (n 10) 8-9.
- 38 Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 45-49; Günay (n 4) 87-88. On-site tele çalışma ayrımı için Alp ‘Tele Çalışma’ (n 16) 803. Terminoloji farklılıkları için ayrıca bkz. Beño (n 1) 26. Tele çalışmaya ilişkin çeşitli sınıflandırmalar için Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 43-49; Civan (n 15) 536; GDFTWEFS/2016, 5-6. Tele çalışmaya ilişkin bir diğer ayırım “part-time tele çalışma”, “full-time tele çalışma” ayrımıdır. Genellikle iş görme edimlerinin tamamını ya da çoğunu tele çalışma şeklinde yerinde getirme durumunda “full-time tele çalışma” söz konusudur. Bu ve diğer ayrımlar için bkz. J.M. Nicklin et al.: ‘Telecommuting: What? Why? When? and How?’ in J. Lee (ed.): The impact of ICT on work (Singapore, Springer Science+Business Media, 2016), 46. <https://link.springer.com>

rım çalışmanın online (çevirim içi) yahut offline (çevirim dışı) gerçekleştirilmesine bağlı olarak yapılmaktadır<sup>39</sup>.

Alman Hukuku'nda da benzer şekilde tele çalışmaya ilişkin olarak, evde tele çalışma/sadece harici evden tele çalışma (ausschließlich externer Telearbeit -Telearbeit zu Hause), dönüşümlü/alternatif tele çalışma (alternierender Telearbeit), komşu ya da uydu ofislerde tele çalışma (der Tätigkeit in Nachbarschafts- und Satellitenbüros) ve mobil tele çalışma (mobiler Telearbeit) ayrımı yapılmaktadır<sup>40</sup>. ArbStättV § 2/VII hükmüne göre, tele çalışma yerleri işverence çalışanın özel alanında kurulan ekranlı araçlar ve diğer iş araçları ile donatılmış iş istasyonlarıdır. İşveren ve çalışan arasında iş sözleşmesi ile veya bir anlaşma ile tele çalışma kararlaştırılmışsa, işveren veya işverence yetkilendirilen bir kimse tarafından çalışma yerine ilişkin ekipman ve mobilyalar çalışanın özel alanına getirilir ve kurulumu yapılır. Söz konusu yasal tanım işyerinin düzenlenmesi bağlamında değerlendirilmelidir. Zira çalışana olası sağlık risklerine karşı koruması için işverenin önlem alma yükümlülüğü, tele çalışma yerinin tasarımı ve kullanımı üzerinde etkisi olmasına bağlıdır<sup>41</sup>. Belirtelim ki, Alman Hukukunda tele çalışma terimi çoğunlukla ArbStättV § 2/VII tanımının dışında genel olarak telekomünikasyon araçları ile işyeri dışında gerçekleştirilen faaliyetleri ifade etmek üzere kullanılmaktadır<sup>42</sup>. İş çalışana ait konuttan yapılıyorsa, ev içi tele çalışma (häuslicher Telearbeit), değişen çalışma yerleri söz konusu olduğunda mobil tele çalışma (mobiler Telearbeit) terimleri kullanılmaktadır<sup>43</sup>.

[ger.com/chapter/10.1007/978-981-287-612-6\\_3](https://www.gesetze.de/gesetz/101007/978-981-287-612-6_3) Erişim Tarihi 15.05.2020. Komşu büro ve uydu büro kavramları için bkz. Doğan Yenisey 'İşyeri ve İşletme' (n 15) 83.

- 39 Ulrich Koch, 'BetrVG § 5 Arbeitnehmer' in Müller-Glöße/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (C.H. Beck 2020) BetrVG § 5 Rn. 11; Ronny Heinkel '§ 201 Telearbeitsverhältnis' in Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualarbeitsrecht II (4. Auflage, C.H. Beck 2018) Rn. 5; Doğan Yenisey 'İşyeri ve İşletme' (n 15) 83-84; Dulay (n 15) 106-107; Dulay Yangın 'Uzaktan Çalışma' (n 36) 152; Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 799; Günay (n 4) 84, 86; Dulay Yangın, 'Tele Çalışma' (n 16) 225; Ergüneş Emrağ (n 1) 1419.
- 40 Rolf Wank, 'Telearbeit' (1999) 5 NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 225, 230.
- 41 Bununla birlikte, sözleşme tarafları bu düzenleme dışında işverene ait işyeri dışında herhangi bir çalışma biçimi kararlaştırmaları mümkündür. Bertram, Walk and Falder (n 10), 7.
- 42 Bertram, Walk and Falder (n 10), 8.
- 43 Benkert (n 24) 306. Mobil Office için Bertram, Walk and Falder (n 10), 9.

Home Office ve mobil Office çalışmaların bu çalışma yönteminin alt türleri olduğu belirtilmektedir<sup>44</sup>. Ayrıca belirtelim ki, bu iki çalışma biçiminin eş zamanlı olarak kullanılması da mümkündür<sup>45</sup>.

## D. Home Office Çalışmanın Diğer Uzaktan Çalışma Biçimleri İle İlişkisi

Tebliğimizde “Home Office Çalışma” terimi “evde tele çalışma” kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmıştır. “Home Office” çalışma biçiminde, işçi üstlendiği iş görme edimini kendisine ait evden ve bilgi iletişim teknolojilerinden yararlanmak suretiyle ifa etmektedir<sup>46</sup>. Çalışmanın gerçekleştirildiği yer “ev ofis” ya da “ev büro” olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışma biçimi, “elektronik evde çalışma (electronic homework)”, “ev esaslı tele çalışma” (home-based teleworkers), “elektronik ev” (electronic cottage)<sup>47</sup>, “Home Office” gibi çeşitli isimlerle anılmaktadır<sup>48</sup>. Mesleki faaliyetlerini kendi evlerinden yerine getiren çalışanlar ise “homeworkers” olarak anılmaktadır<sup>49</sup>. Home Office çalışmanın sürekli olmaması, ayın ya da haftanın belli günlerinde bu yöntemle çalışılması halinde ise kısmi ev esaslı çalışmadan veya dönüşümlü ev esaslı çalışmadan (“partial home-based telework”, “alternierende telearbeit”)<sup>50</sup> söz edilmektedir<sup>51</sup>. Bunun düzenli olarak gerçekleşmesi

44 Bertram, Walk and Falder (n 10), 8.

45 Bertram, Walk and Falder (n 10), 9.

46 Dulay Yangın ‘Uzaktan Çalışma’ (n 36) 152; Kılıç (n 16) 806, 809. Ayrıca bkz. Soysal (n 33) 145-149.

47 Kavrama ilişkin Dulay Yangın ‘Tele Çalışma’ (n 16) 223.

48 Bu amaçla kullanılan diğer terimler için Dulay (n 15) 24. Bu çalışma biçimi “telework from home” (evde tele çalışma) olarak, bu şekilde çalışanlar ise home-based teleworker anılmaktadır. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection, Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, ILO technical note 5 June 2020, 7 (Kısaca: ILO Technical Note) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf) Erişim Tarihi 15.06.2020.

49 Beño (n 1) 25.

50 Dulay Yangın ‘Uzaktan Çalışma’ (n 36) 153; Dulay Yangın ‘Tele Çalışma’ (n 16) 225; Civan (n 15) 536. Dönüşümlü evde tele çalışmada bağımlılık unsuruna ilişkin Dulay (n 15) 109. Tam gün ev esaslı çalışma-kısmi süreli ev esaslı çalışma ayrımı için bkz. Soysal (n 33) 148-149.

51 Örneğin, çalışma sürelerinin büyük bir kısmını müşterilerle geçiren satış temsilcileri-

halinde düzenli ev esaslı tele çalışma (“regular home-based telework”), terimi kullanılmaktadır<sup>52</sup>. Alman Hukuku’nda Home Office teriminin yanı sıra bu çalışma biçimini ifade etmek üzere “häuslichen Telearbeit”, “Teleheimarbeit” yahut “Homeoffice” ifadeleri kullanılmaktadır<sup>53</sup>.

Kanaatimizce Home Office çalışma biçiminin temel özellikleri evde çalışmadan ziyade tele çalışmanın bir alt türü olarak değerlendirilmelidir<sup>54</sup>. Öğretide, evde tele çalışmanın, tele çalışmanın en yaygın ve bilinen şekli olduğu da ifade edilmektedir<sup>55</sup>. Evde tele çalışmanın bir diğer deyişle Home Office çalışmanın klasik evde çalışma ilişkisinden (Heimarbeitsverhältnis) ayrılması gerekir<sup>56</sup>. Uygulamada verilen işlerin evde tamamlanmasına yönelik, iş organizasyonunda entegrasyon olmayan, işverenin çalışma saatleri ve işin yürütümünde yönetim hakkı bulunmayan klasik evde çalışma biçimi giderek daha nadir görülmeye başlamıştır<sup>57</sup>. Tele çalışmayı, diğer uzaktan çalışma biçimlerinden ayıran temel unsur, teknoloji unsuru olup, klasik anlamda evde çalışmada bulunmamaktadır<sup>58</sup>. Teknoloji unsuru, klasik evde çalışmaya nazaran tele çalışmada işveren ile işçi arasındaki

nin, gerekli organizasyon ve ofis görevlerini özellikle de işverene ait işyerinden uzakta bulunuyorlarsa Home Office, yerine getirmeleri oldukça yaygındır. Bertram, Walk and Falder (n 10) 9.

- 52 ILO 2017, 5. Ayrıntılı bilgi için Dulay (n 15) 62. Evin ana çalışma yeri olması durumunda “home-based teleworker” (ev esaslı tele çalışan), son dört haftada en azından haftada bir evde tele çalışma varsa “regular telework from home” (düzenli evde tele çalışma), son dört haftada en azından bir kez evde çalışma varsa “occasional telework from home” (arzi evde tele çalışma) terimleri kullanılmaktadır. ILO Technical Note (n 48) 8.
- 53 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 473-474.
- 54 Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 44. Evde çalışmanın kendi içerisinde “geleneksel evde çalışma” ve “evde tele çalışma” olarak ikili bir ayrıma tabi tutulduğu yönde: Dulay (n 15) 23; Abbas (n 28) 2012-2013.
- 55 Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 44.
- 56 Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 45, 74; Aydınöz (n 15) 46; Kılıç (n 16) 806. Klasik anlamda evde çalışma, İngilizce “working from home” terimi ile ifade edilir. Bu çalışma biçiminde bilgi işlem teknolojileri kullanılmaksızın işin evden ifa edilmesi söz konusudur. ILO 2017, 5. Klasik anlamda evde çalışmaya ilişkin Dulay (n 15) 59-60.
- 57 Aydınöz (n 15) 22. Evde çalışma modelinin tarihi gelişimi, boyutları ve bu yöntemle çalışanların niteliklerine ilişkin ayrıntılı bilgi için Dulay (n 15) 8-14; Günay (n 4) 97-124; Abbas (n 28) 2009-2010.
- 58 Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 218; Aydınöz (n 15) 22; Dulay (n 15) 60; Günay (n 4) 127; Kılıç (n 16) 811. Teknoloji unsurunun uzaktan çalışma sözleşmesinin unsurlarından olduğu yönünde: Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 26) 134-135.

bağımlılık unsurunun da daha kuvvetli tezahürüne yol açmaktadır<sup>59</sup>. Tele çalışma şeklinde görülen bir işin evde görülmesi, her durumda evde hizmet sözleşmesinin varlığı anlamına gelmemektedir<sup>60</sup>. Evde hizmet sözleşmesi bakımından ayırt edici olan, bir iş sonucunun elde edilerek işverene teslim edilmesidir<sup>61</sup>. Home Office çalışma (evde tele çalışma), klasik evde çalışmanın değil tele çalışmanın alt türlerinden biridir ve bu sebeple de uygulanacak hükümlerin tespitinde, bu hususun dikkate alınması gerekmektedir<sup>62</sup>. Tele çalışma hukukumuzda İş Kanunu ile düzenlenmiş olup, öncelikle bu kanun hükümlerinin uygulanması, İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde ise Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerinin uygulanması gerekmektedir<sup>63</sup>.

### III. Türk Hukukunda Uzaktan Çalışmaya İlişkin Temel Düzenlemeler

Hukukumuzda uzaktan çalışmaya ilişkin temel düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yer alan uzaktan çalışma ve Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan "evde hizmet sözleşmesi"ne ilişkin hükümlerdir<sup>64</sup>. Tebliğimizin konusunu teşkil eden çalışma biçimine uygulanacak hükümlere açıklık getirmek adına aşağıda kısaca bu düzenlemelere değinmeye çalışacağız.

59 Süzek, 'İş Akdinin Türleri' (n 28) 31; Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 815; Civan (n 15) 543. Home Ofis çalışma yönteminde bağımlılık unsuruna ilişkin ayrıntılı bilgi için Dulay (n 15) 104-106.

60 Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 217; Günay (n 4) 127.

61 Günay (n 4) 127.

62 Öğretide Süzek tarafından isabetle belirtildiği üzere tele çalışmanın evde gerçekleştirilmesi bu çalışmayı evde çalışma haline getirmeyecektir. Süzek (n 26) 272; Aydınöz (n 15) 46-47; Kılıç (n 16) 806. Bununla birlikte öğretide ileri sürülen bir fikre göre, tele çalışma ile evde çalışmanın kesiştiği hallerde öncelikle evde hizmet hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Günay (n 4) 128.

63 Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 221; Süzek (n 26) 273; Ergüneş Emrağ (n 1) 1429. İş Kanunu'ndaki düzenleme öncesine ilişkin bkz. Civan (n 15) 558.

64 İsviçre Hukuku'nda da Borçlar Kanunu'nun Home Office çalışma tanımına yer vermemiş olup, OR § 351-354 hükümlerinde evde çalışmaya (Heimarbeit) özel hükümlere yer verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, İş Kanunu'nun 4. maddesine göre, “Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler”<sup>65</sup> ve “ev hizmetleri” bu Kanun'un kapsamı dışındadır<sup>66</sup>. Bu işler bakımından Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Ancak tele çalışma bu kapsamda kabul edilebilecek işlerden olmayıp, evde gerçekleştirilen tele çalışmalara ilişkin iş ilişkileri İş Kanunu'nun kapsamındadır. Zira bu çalışma türünde evlerde el sanatlarının yapıldığı bir iş yahut ev hizmetinden bahsedebilmek mümkün değildir.

İş Kanunu'nun çağrı üstüne çalışmayı düzenleyen 14. maddesine 6/5/2016 tarih ve 6715 sayılı Kanun'un 2'nci maddesiyle eklenen 4. fıkrasına göre, “Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”<sup>67</sup>. Böylece uzaktan çalışma kavramı adı altında bir yandan evde çalışma diğer yandan tele çalışmaya ilişkin düzenleme getirilmiştir. Daha önce de değindiğimiz üzere, öğretide ve söz konusu düzenlemenin gerekçesinde “uzaktan çalışma” teriminin bu iki çalışma biçimini de kapsayan bir üst kavram olduğu isabetle ifade edilmektedir<sup>68</sup>. Ayrıca sözü geçen

65 Evlerde hısımlar arasında yapılan işlere ilişkin ayrıntılı bilgi için Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 81-84; Dulay (n 15) 28-30; Günay (n 4) 213-238.

66 Çalışmanın “ev hizmeti” olarak değerlendirilebilmesi için doğrudan yahut dolaylı olarak hizmetin görüldüğü konut ile bağlantısı olması gerekmektedir. Bu çerçevede temizlik, çocuk bakımı, bahçıvanlık gibi işler ev hizmeti olarak nitelendirilmektedir. Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 84; Dulay (n 15) 24-25, 30-31; Civan (n 15) 529; Günay (n 4) 125-126; Özer (n 28) 197.

67 Bu düzenlemeden önce uzaktan çalışmaya ilişkin ilişkin 6111 sayılı torba yasa tasarısında yer alan düzenlemeye ilişkin ayrıntılı bilgi görüş ve eleştiriler için Alp, ‘Tele Çalışma’ (n 16) 826; Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 49; Dulay (n 15) 31-32. İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 6715, Kabul Tarihi: 06.05.2016, RG 20.05.2016/29717. Düzenlemenin çağrı üstüne çalışmaya ilişkin 14. maddede yapılması öğretide isabetli olarak eleştirilmektedir. Ergüneş Emrağ (n 1) 1420.

68 Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 216; Dulay Yangın ‘Uzaktan Çalışma’ (n 36) 149, 150; Ergüneş Emrağ (n 1) 1416; Kılıç (n 16) 805. Söz konusu düzenlemeye ilişkin olarak 6715 sayılı Kanun taslağının gerekçesinde, “Maddeyle, çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımı yapıl-

düzenlemede açıkça uzaktan çalışma esaslı iş sözleşmelerinin yazılı olarak kurulması gerektiği ifade edilmiştir<sup>69</sup>. Bunun temel sebebi, bu çalışma biçiminin özelliği gereğince kayıt dışı çalışmanın önlenmesidir<sup>70</sup>. Ayrıca sözü geçen hükmün bir sonraki fıkrasında, “yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.” hükmüne yer verilmek suretiyle sözleşme içeriğinde yer alması gereken zorunlu unsurlara da yer verilmiştir. Söz konusu çalışma türünün özelliğine bağlı olarak ortaya çıkabilecek hukuki problemlerin de önüne geçilmesi sağlanmak istenmiştir. Zira burada genel hükümlerin uygulanmasının çeşitli güçlüklerle yol açtığı özel bir çalışma türü söz konusudur<sup>71</sup>.

Türk Hukuku’nda uzaktan çalışma yöntemlerinden evde çalışmaya ilişkin ilk düzenleme, Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK) “Hizmet Sözleşmeleri” başlıklı Altıncı Bölümünün “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlıklı Üçüncü Ayrımında yer alan madde 461-469 hükümleridir<sup>72</sup>.

*miştir. Uzaktan çalışma, işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri dışında, işverenin gözetiminden uzak bir mekanda iş edimini sunduğu ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisidir. Uzaktan çalışma iş ilişkisinde, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları varlığını sürdürmektedir. Yazılı olarak yapılacak uzaktan çalışma iş sözleşmesinde; işverenden aldığı hizmet üretimine ilişkin işi, işyerinin dışında evinde ya da ofisinde veya başka bir mekanda ifa edecek olan işçinin yapacağı işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması amaçlanmıştır.” ifadelerine yer verilmiştir. Gerekçe metni için bkz.*

<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=194519&pkanunnumarasi=6715>. Erişim Tarihi 10.05.2020. Uzaktan çalışmanın yalnızca tele çalışmayı ifade ettiği yönde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 26) 134.

69 Yazılı sözleşme bulunmayan hallerde de taraflar arasındaki ilişkinin tele çalışma olduğunu ispat edildiği takdirde bu ilişkiye tele çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanacağı yönünde: Kılıç (n 16) 810.

70 Karşılaştırmalı hukukta tele çalışma sözleşmelerinde yazılı şekle ilişkin ayrıntılı bilgi için Aydınöz (n 15) 28-30. Yazılı şeklin geçerlilik şekli olduğu yönünde: Dulay Yanğın ‘Uzaktan Çalışma’ (n 36) 157.

71 Ayrıntılı bilgi için Aydınöz (n 15) 30-32.

72 Evde hizmet sözleşmelerine uygulanacak hükümlere ilişkin açıklamalar da içeren bir

Öğretide kanaatimizce de isabetli olarak ileri sürülen bir fikre göre, evde gerçekleştirilen tele çalışmalara Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümlerinin değil, İş Kanunu'nun uygulanması gerekmektedir<sup>73</sup>.

## IV. Home-Office Çalışmaya Geçiş

### A. Genel Olarak

Çalışma konumuza ilişkin olarak kanaatimizce yanıtlanması gereken önemli sorulardan biri, Pandemi öncesinde iş görme edimini işyerinde ifa eden bir işçinin işverenin tek taraflı kararı ile Home-Office çalışmaya geçirilip geçirilemeyeceğidir. Zira pandemi döneminde ülkemizde birçok işveren işçilerini uzaktan çalışmaya yönlendirmiş ve çalışanlarına bu hususta bir talimat vermekle yahut açıklama yapmakla yetinmiştir. Bununla

---

Yargıtay kararına göre, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bıraktığı işler arasında pazarlamacılık ve evde (ev hizmeti dışında) hizmet işini saymamıştır. Aynı konu hem genel hem de özel kanunda düzenlenmiş ise kural, özel kanun önce uygulanır. Genel kanun hükümleri ancak özel kanunda hüküm bulunmayan durumlarda devreye girer. Özel kanun hem özel olduğu hem de sonraki kanun olduğu için uygulama önceliğine sahiptir. Ancak özel kanun daha eski tarihli, genel kanun yeni tarihli ise hangi kanunun uygulama önceliğine sahip olduğunu belirlemek oldukça güç bir iştir. Yorum metotlarına başvurmak ve kanun koyucunun nihai iradesini ortaya çıkarmak gerekir. TBK eskiden olduğu gibi yine iş kanunları (4857 Sayılı İş K., 854 Sayılı Deniz İşK., 5953 Sayılı Basın İşK.) karşısında genel kanundur. Ancak bireysel iş kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde BK. hükümlerinin uygulanması gerekir.6098 Sayılı TBK. öncekine nazaran çok daha ayrıntılı ve işçiyi daha fazla koruyan yeni hükümler getirmiş bulunmaktadır. Kanun koyucunun bugüne kadar İş Kanunu 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 anlaşılmaktadır. Bir anlamda bu sözleşme türleri ile ilgili özel hükümler getirmiştir. Ancak bu İş Kanunu hükümleri kapsamında kalmadığı anlamına gelmez. Nitekim şu an tıbbi tanıtım temsilcilerinin sözleşmeleri pazarlamacılık sözleşmesi niteliğinde olmakla birlikte, iş güvencesi yönünden 4857 Sayılı İş Kanunu hükümlerine tabii tutulmaktadırlar. Pazarlamacılık sözleşmesi İş Kanunu'nun 4. maddesindeki istisnalar arasında sayılmadığı için İş Kanunu kapsamında bir sözleşmedir. Ancak İş Kanunu'nda bu sözleşmeye dair özel hükümler bulunmadığı ölçüde 6098 Sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu'nun özel hükümleri öncelikle uygulanacak, bulunmadığı takdirde önce İş Kanunu'nu sonra ise Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerine başvurulacaktır.". 9 HD, 24670/19553, T. 8.11.2016 (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).

73 Alp 'Tele Çalışma' (n 16) 816. Ayrıca bkz. Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 221.

birlikte, Home Office çalışmaya geçiş genel olarak çalışanlar açısından avantajlı görünmekle birlikte, çalışma saatlerinin belirsizleşmesi, ulaşılama hakkına riayet edilmemesi, tatil günlerinde dahi işveren tarafından iş verilmesi, sosyal yaşamdan izolasyon, aile ve bakım yükümlülükleri ile çalışma hayatının iç içe geçmesi gibi olumsuzluklar da söz konusudur<sup>74</sup>. Dolayısıyla her durumda çalışan lehine sonuçlar doğurmayan Home Office çalışmaya geçilmesinin işverenin tek taraflı iradesi ile mümkün olup olmadığı sorusu önem arz etmektedir.

Sorunun hukukumuz açısından uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler, işverenin yönetim hakkı ve iş sözleşmesinde esaslı değişiklik kavramları çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Aşağıda öncelikle pandemi öncesindeki olağan döneme ilişkin açıklamalara yer verilecek, ardından pandemi dönemine özel olarak problem değerlendirilmeye çalışılacaktır.

## B. Genel Olarak İşverenin Tek Taraflı Talimatı İle Home Office Çalışmaya Geçişe İlişkin Değerlendirmeler

İş sözleşmesinin tarafları sözleşmenin kuruluşu esnasında yahut sonradan anlaşmak sureti ile Home Office çalışma yöntemini kararlaştırabilirler. Daha önce de değindiğimiz üzere, İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında açıkça uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak kurulması gerektiği düzenlenmiş olup, bu düzenlemenin 5. fıkrasında sözleşmede belirli hususların yer alması gerektiği kabul edilmiştir.

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 3. maddesinde de tele çalışmanın iş ilişkisinin kurulması esnasında yahut sonradan taraflarca isteğe bağlı olarak kararlaştırılabileceği belirtilmiştir. Her iki durumda da işveren tele çalışana 91/533/EWG ve yürürlükteki toplu iş sözleşmesi gereğince yapılacak işin tanımı gibi gerekli bilgileri yazılı

74 Öğretide Kandemir tarafından ifade edildiği üzere, "yeni iş ortamlarına dönüşen ev, geleneksel anlamda "yuva" olma özelliğini kaybederek bir tür barınağa dönüşmektedir. Kişi evdedir, ancak, ailenin bir ferdi olarak değil, bir çalışan olarak evdedir. Kişi, işinin başındadır ama işyerinde değildir.". Kandemir Tele Çalışma (n 15) 44.

olarak vermekle yükümlüdür. Bu çerçevede özellikle yer alması gereken bazı bilgilere de sözü geçen hükümde yer verilmiştir. Düzenlemenin devamında açıkça, tele çalışmanın başlangıçta iş tanımının bir parçası olmadığı hallerde işverence teklif edilmesi üzerine işçinin kabul edebileceği yahut reddedebileceği belirtilmiş olup, benzer şekilde işçi tarafından teklif edilmesi durumunda da işverenin kabul edebileceği yahut reddedebileceği düzenlenmiştir. Tele çalışmaya geçiş halinde işçinin statüsünü etkilemeyeceği bu durumun sadece işin yapılış şeklini değiştireceği kabul edilmiştir. Çalışan tarafından işverence yapılan tele çalışmaya geçiş teklifinin reddedilmesi de iş sözleşmesinin feshi ya da çalışma koşullarının değiştirilmesi için tek başına yeterli bir sebep teşkil etmeyecektir<sup>75</sup>.

Tele çalışmaya sonradan geçiş kararının bireysel yahut toplu sözleşme ile geri alınması mümkündür. Geri dönüşe ilişkin usul bireysel veya toplu iş sözleşmesinde belirlenir ve kararın geri alınması işverene ait işyerindeki çalışmaya geri dönmeyi ifade etmektedir. Böylece anlaşılmaktadır ki, Anlaşma'ya göre başlangıçta tele çalışma yönteminin iş sözleşmesi ile kararlaştırılmadığı hallerde bu yönteme başvurulabilmesi tarafların karşılıklı anlaşmaları ile mümkün olup, işverence alınacak tek taraflı bir kararla işçinin bu çalışma yöntemine geçmeye zorlanması mümkün değildir<sup>76</sup>.

Alman Hukuku'nda da kural olarak Home Office çalışmanın uygulanabilmesi için bir hukuki dayanağın varlığının bulunması gerektiği kabul edilmektedir. Home Office çalışmayla ilişkili düzenlemeye ihtiyaç duyulan çok sayıda husus olduğundan, iş sözleşmesi taraflarının kural olarak açık bir sözleşmesel dayanak oluşturmaları gerektiği benimsenmektedir<sup>77</sup>. İş sözleşmesinin tarafları Home Office çalışmadaki işin kapsamını ve içeriğini bireysel bir iş sözleşmesinde yahut bireysel iş sözleşmesini tamamlayan bir anlaşma ile belirleyebilirler<sup>78</sup>. İşyeri temsilciliği bulunan işyerlerinde ise genellikle işyeri

75 Aydın (n 35) 363.

76 Aydınöz (n 15) 79; Dulay (n 15) 258-259.

77 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 474; Michael Fuhlrott and Katharina Fischer, 'Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts (2020) 6 NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 345, 349.

78 Jens Günther and Matthias Böglmüller, 'COVID-19-Pandemie und Home-Office' (2020) 8 ArbRAktuell (Arbeitsrecht Aktuell) 186; Krieger, Rudnik and Povedano

sözleşmesinde (Betriebsvereinbarung) Home Office çalışmaya ilişkin hak ve yükümlülükler düzenlenebilmektedir<sup>79</sup>. Genellikle bu düzenlemelerde haftalık Home Office çalışma gün sayısı, iş güvenliği, veri koruma, maliyetlerin üstlenilmesi ve sorumluluğa ilişkin hükümlere yer verilmektedir<sup>80</sup>.

Kanaatimizce, iş sözleşmesinin tarafları arasında uzaktan çalışmaya ilişkin bir anlaşma bulunmaksızın işverenin tek taraflı bir talimatı ile tipik iş sözleşmesi çerçevesinde işyerinde çalışan işçinin Home Office çalışmaya geçirilmesi işverenin yönetim hakkının sınırını aşmaktadır. Bu gibi bir değişiklik bize göre İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenen esaslı değişiklik olarak nitelendirilmelidir<sup>81</sup>. Sözü geçen hükmün 1. fıkrasına göre, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir." İş sözleşmesi, personel yönetmeliği veya sözleşmenin eki niteliğindeki kaynaklar ile işyeri uygulaması ile oluşan ücret, ücret ekleri, çalışma yeri, görülen iş, işyerindeki pozisyonu, iş süreleri, sorumlulukları ve sosyal ya da aile yaşamında değişiklik yaratan ve benzeri çalışma koşullarında gerçekleştirilecek değişiklikler esaslı değişiklik

---

Peramato (n 7) 474. Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin kuruluşunda yahut sonradan yapılacak değişiklikler bakımından Alman Hukuku'nda yazılı şekil şartı, ispat hukukuna ilişkin düzenlemeler dışında öngörülmemiş olduğundan, sözlü anlaşmalarla ya da zımnî anlaşma gösteren davranışlarla da kararlaştırılabilir.

79 Günther and Böglmüller (n 78) 186. Ayrıca bu sözleşmelerde ve benzer şekilde toplu iş sözleşmelerinde genellikle tele çalışmaya ilişkin çerçeve koşullar ve uygulama esaslarına yer verilmekle birlikte, tele çalışma konusunda bir hak veya yükümlülük öngören düzenlemelere yer verilmediği, bu nedenle de söz konusu hükümlerin çalışanların çalışma biçimleri üzerinde doğrudan ve emredici bir etkisi olup olmadığı sorusunun ortaya çıktığı belirtilmektedir. Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 477.

80 Günther and Böglmüller (n 78) 186.

81 Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 91; Alp 'Tele Çalışma' (n 16) 843; Dulay (n 15) 257-258; Aydınöz (n 15) 89; Ergüneş Emrağ (n 1) 1436.

niteliğindedir<sup>82</sup>. Değişikliğin esaslı nitelikte olup olmadığının belirlenmesinde genel olarak işçinin durumunun ağırlaşp ağırlaşmadığı ölçütü belirleyici olup, somut olayın özellikleri ve işçinin sübjektif durumu ile nitelikleri dikkate alınmaktadır<sup>83</sup>. İşçinin Home Office çalışma yöntemine geçirilmesinin işçi açısından yaratabileceği sakıncalar dikkate alındığında, bu gibi bir değişikliğin esaslı değişiklik teşkil edeceği ve işverenin tek taraflı kararı ile gerçekleştirilemeyeceği açıktır. Öğretide ileri sürülen bir fikre göre, işletmenin bütün olarak tele çalışma yöntemine geçiş yapmasına karar verilmesi durumu işletmesel karar olarak nitelendirilip işverenin tasarrufunda olmasına karşılık, bir veya birkaç işçinin tele çalışmaya geçirilmesi halinde daha sınırlayıcı bir yaklaşım belirlenmesi gerekmektedir<sup>84</sup>.

Şunu da belirtmek gerekir ki, tele çalışmaya geçişle ilgili taraflar arasında bir anlaşma yapılması mevcut iş ilişkisinin sona erdirilmesi anlamını taşımamaktadır<sup>85</sup>. Mevcut iş sözleşmesinde belirlenen çalışma yerinin değiştirilmesi durumu söz konusudur.

İşverenin önceden Home Office çalışmaya geçişi sağlayacak şekilde değişiklik yapma hakkını saklı tutan bir iş sözleşmesi kayıtları da öğretilerde

82 Kübra Doğan Yenisey, 'Hizmet Akdine Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi' (2001) (5) İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni 113, 128; Kübra Doğan Yenisey, 'Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi' (2010) 3 Çalışma ve Toplum, 93; Fatih Uşan, '4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları' (2007) 9 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 211, 220.

83 Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik (n 82) 95; Doğan Yenisey, Tek Taraflı Müdahale (n 82) 121; Uşan (n 82) 220.

84 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 846. Bize göre bu halde de İş Kanunu md. 22 hükmüne göre esaslı değişiklik önerisinde bulunulması gerekmekte olup, işçi tarafından öneri kabul edilmediği takdirde ise değişiklik feshinin gündeme gelmesi söz konusu olacaktır. İşveren tarafından değişiklik feshi yoluna gidilmeyerek değişiklikte ısrar edilmesi ise işverence haksız fesih sayılabilecektir. Zira işçinin başka bir işyerine yahut şehre nakli reddetmesi üzerine işyerine alınmaması ve ücretinin ödenmemesi öğretilerde ve yargı kararlarında işverence haksız fesih olarak nitelendirilmektedir. Örnek yargı kararları ve ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek (n 26) 659-663. Ancak belirtelim ki, pandemi döneminde işletmenin geçici olarak kapatılmasına bağlı olarak, Home Office çalışmaya geçiş önerisinin ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

85 Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 92.

ileri sürülen bir fikre göre geçerli sayılmamalıdır<sup>86</sup>. Kanaatimizce hangi koşullarda Home Office çalışmaya geçiş yapılabileceğine ilişkin belirleme yapılarak getirilmiş ve genel iş koşulu niteliği taşımayan kayıtların geçerli olacağı kabul edilebilir. Örneğin, salgın hastalık tehlikesi yaşandığında Home Office çalışmaya geçiş yapılacağını içeren bir sözleşme kaydı taraflarca müzakere edilerek kararlaştırılmışsa, geçerli olduğu kabul edilmelidir<sup>87</sup>.

Alman Hukukunda da daha önce ifade ettiğimiz üzere, kural olarak Home Office çalışmanın hukuki dayanağı başlangıçta yahut sonradan yapılan karşılıklı bir anlaşma olmalıdır. İşverence tek taraflı olarak Home Office çalışmaya geçiş ise öğretilerde işverenin yönetim hakkının kapsamı açısından değerlendirilmektedir. Buna göre taraflar arasındaki iş sözleşmesinde işçinin işini ifa edeceği yer düzenlenmişse, geçici olarak çalışanın Home Office yahut Mobil Office çalışmaya geçirilmesine yönelik talimat verilmesi § 106 S. 1 GewO hükmü kapsamında işverenin yönetim hakkı çerçevesinde olmadığından geçersiz olacaktır<sup>88</sup>. Böyle bir değişikliğin yapılabilmesi taraflarca sözleşmede değişiklik yapılmasını gerektirir. İşverence tek taraflı değişiklik yapılabilmesi ise § 2, 1 II KSchG hükmünde düzenlenen değişiklik feshine ilişkin hükümlere göre gerçekleştirilebilir. Bunun dışında Alman Hukuku'nda işverenin bağlayıcı bir talepte bulunabilmesinin ancak iş sözleşmesi yahut işyeri sözleşmesinde hüküm bulunması halinde mümkün olabileceği kabul edilmektedir<sup>89</sup>. Kural olarak işverence herhangi bir sözleş-

86 Aynı yönde: Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 92-93; Alp 'Tele Çalışma' (n 16) 843, 845; Aydınöz (n 15) 98. Bkz. ve krş. Ergüneş Emrağ (n 1) 1439.

87 Ayrıca bkz. Ergüneş Emrağ (n 1) 1439.

88 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 475.

89 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 474. Bir görüşe göre, konuya ilişkin yasal bir düzenleme yapılmalı ancak işverenin çalışanın özel yaşam alanına müdahale hakkı bulunmadığından, işverene tek taraflı olarak düzenleme yapma izni verilmemelidir. Almanya'da CDU, CSU ve SPD arasında yapılan Koalisyon Anlaşmasında, mobil çalışmanın kolaylaştırılması amacıyla yasal düzenlemeler yapılmasına yer verilmiştir. Thomas Granetzny and Anja Markworth, 'IX. Home Office in Zeiten von Corona: Was Arbeitgeber jetzt berücksichtigen sollten' in Klaus-Stefan Hohenstatt and Ulrich Sittard, Arbeitsrecht in Zeiten von Corona (1. Auflage, C.H. Beck 2020) 32 Erişim Tarihi 20.05.2020 (Beck Online). 2018 yılında 19. Yasama Dönemine ilişkin yapılan Koalisyon anlaşması için bkz. "Ein neuer Aufbruch für Europa Eine neue Dynamik für Deutschland Ein neuer Zusammenhalt für unser Land Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode", 41. <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/656734/847984/5b8bc23590d4>

mesel kararlaştırma olmaksızın işçinin iradesi dışında evde yahut bir kafede çalışmaya gönderilmesi mümkün değildir<sup>90</sup>. Zira işçiye işin ifa edileceği alanın sağlanması, işverenin yükümlülüğüdür. Aksi durumda çalışanın iş görme edimini ifa için harekete geçmesi beklenemeyecektir<sup>91</sup>.

Ülkemizde konuya ilişkin bir yargı kararına rastlanmamakla birlikte, Alman Hukuku'nda işverence tek taraflı olarak Home Office çalışmaya geçiş kararı verilmesinin yargı kararlarında da inceleme konusu olduğu görülmektedir. LAG Berlin-Brandenburg 2018 yılında verdiği bir kararda, şirketin yeniden yapılandırılması sürecinde Home-Office çalışmaya işverenin tek taraflı kararı ile geçilemeyeceği, bunun işverenin yönetim hakkının sınırını aştığı kabul edilmiştir<sup>92</sup>. Mahkeme işverenin Home Office çalışmaya geçişe ilişkin tek taraflı kararının geçerliliğini değerlendirirken, yukarıda yer verdiğimiz GewO § 106 hükmünde yer alan işverenin yönetim hakkına ilişkin düzenlemeye dayanmış ve bu kapsamda tek taraflı değişikliğin geçerli olmadığı sonucuna varmıştır<sup>93</sup>. Kararda söz konusu değişikliğin çalışan aleyhine sonuçları ele alınırken, bu tip çalışmanın çalışanın meslektaşları ile temasını yitirmesine, iş ve boş zamanlar arasındaki sınırların kaybolmasına, işyeri temsilciliği ve sendikanın da çalışanlara ulaşmasının güçleşeceğine değinilmiştir<sup>94</sup>. Home Office çalışma yönteminin doğasında bu yöntemle

[cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1](https://www.lag-berlin-brandenburg.de/medien/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1). Erişim Tarihi 20.05.2020.

- 90 Michael Fuhlrott, 'B. Individualarbeitsrecht' in Stefan Kramer, IT-Arbeitsrecht, (2. Auflage, C.H. Beck 2019) Rn. 21; Benkert (n 24) 306.
- 91 Kramer IT-ArbR/Fuhlrott, B. Individualarbeitsrecht (n 90) Rn. 21.
- 92 Karar metni için bkz. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 14.11.2018 – 17 Sa 562/18 (ArbG Berlin 23.2.2018 – 6 Ca 10310/17), BeckRS 2018, 34001. Karara ilişkin değerlendirmeler için bkz. Fuhlrott, Michael, Home-office kann nicht einseitig angeordnet werden, GWR 2019, 97; Stück, Volker, Kein Home-Office per Direktionsrecht, ArbRAktuell 2019, 47.
- 93 Bu hüküm çerçevesinde, yönetim hakkı kapsamında Home Office bir çalışma ancak iş sözleşmesi yahut toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırıldığı takdirde yahut sonradan taraflar arasında yapılacak bir anlaşma ile mümkün olabilecektir. Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 474.
- 94 Almanya'da 2019 yılında yapılan Digitalverbands Bitkom tarafından 16-65 yaş arası 1002 çalışanla yapılan bir ankette, Home Office çalışma izni bulunan çalışanlardan %62 sinin bu imkanı kullanmadığı, %38'inin evde veya mobil çalışmayı tercih ettikleri, ev yerine ofisi tercih edenlerin büyük çoğunluğunun sosyal sebeplerle işyerine gitmeyi tercih ettiklerini beyan etmişlerdir. Ankete katılanların %59 u ekip içinde

çalışanlar açısından izolasyon riski bulunmaktadır<sup>95</sup>. Bu nedenle benzer bir olayda Türk Hukuku açısından da işverence yapılan değişikliğin esaslı ve işçi aleyhine sonuç doğuracak nitelikte bir değişiklik olduğunun, işverence tek taraflı olarak gerçekleştirilmesinin İş Kanunu md. 22 hükmüne uyularak gerçekleştirilebileceğinin kabul edilmesi gerekeceği kanaatindeyiz. Ayrıca belirtelim ki, Alman Hukuku'nda iş sözleşmesinde işverene tek taraflı Home Office çalışmaya geçiş hakkı veren kayıtlar da anayasal konut dokunulmazlığına uygun olmadığından ve işverenin çalışana işin görülmesine yönelik bir işyeri sağlama yükümlülüğü bulunduğundan geçerli sayılmamaktadır. Bununla birlikte, iş sözleşmesinde ayrıntılı olarak düzenlenen belirli koşulların varlığına bağlı olarak, belirli bir süre Home Office çalışma yahut mobil çalışmaya geçiş imkânı veren sözleşme kayıtlarının geçerli olabileceği kabul edilebilir<sup>96</sup>. Kanaatimizce değişiklik kayıtlarına ilişkin olarak hukukumuz açısından da aynı sonuçlara varılabilmesi mümkündür.

### C. Pandemi Döneminde İşverenin Tek Taraflı Talimatı İle Home Office Çalışmaya Geçiş İle İlgili Değerlendirmeler

Pandemi döneminde işverenler alışılmadık olağanüstü bir durumla karşı karşıya kalmış olup, kısa bir süre içerisinde Home Office çalışmaya geçiş ihtiyacı hasıl olmuştur. Mevcut durumda virüsün bulaş riskinin yüksekliği karşısında sosyal temasın azaltılması büyük önem arz etmektedir. Home Office çalışmaya geçiş hem işyerindeki sosyal teması hem de işe gidip geliş sırasında yahut öğle aralarında yaşanan teması engellemektedir. Bu sayede hem bireysel olarak çalışanın hem de kamu sağlığının korunması diğer yandan da salgının işletmedeki iş gücüne yayılarak işletmenin tamamen durma noktasına gelmesinin engellenebilmesini sağlamaktadır<sup>97</sup>.

---

çalışmanın önemli olduğunu ifade ederken, %20 si evde yapılamayacağını düşündüğünü, %15 i ise evde çalışmanın verimli olmayacağını belirtmiştir. <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Homeoffice-Nein-danke-Angestellte-arbeiten-lieber-im-Buero-als-zu-Hause> Erişim Tarihi 12.05.2020.

95 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 807; Aydınöz (n 15) 51; Alkan Meşhur (n 1) 5; Aydın (n 35) 357.

96 Bertram, Walk and Falder (n 10), 16.

97 Bertram, Walk and Falder (n 10) 16.

Hukukumuzda zorunlu uzaktan çalışmaya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık, Fransız Hukukunda salgın hastalık halinde zorunlu uzaktan çalışmaya geçiş haline ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmiş olup, bu halde işverence işçinin onayı alınmaksızın çalışanın uzaktan çalışmaya geçirilebileceği kabul edilmiştir<sup>98</sup>. Her ne kadar açık bir yasal düzenleme bulunmaktaysa da pandemi döneminde Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından uzaktan çalışmaya ilişkin önerilerde bulunulduğu gözlemlenmektedir. Örneğin, “İşyerlerinde Yeni Tıp Koronavirüse Karşı Alınması Gereken Önlemler” başlıklı belgede, “İşyeri genelinde çalışanların sosyal mesafesini sağlamak için uygun bir çalışma modeli geliştirilmelidir”, “Hassas risk gruplarında yer alan çalışanların mümkünse evden çalışmaları sağlanmalıdır”, “Çalışanlara verilecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri uzaktan eğitim şeklinde...”, “Ülke dışına düzenlenecek iş seyahatleri, konferans, kongre vb. etkinlikler mümkün olduğunca ertelenmeli, yapılmasının zaruri olduğu hallerde öncelikle sesli ve görüntülü iletişim imkanları kullanılmalıdır.”, “Mümkünse muhtemel Covid -19 maruziyetini önlemek adına toplantıları ertelenmeli veya tele/video konferans olarak yapılmalıdır.” tavsiyelerinde bulunulmuştur<sup>99</sup>. “İşyerlerinde Yeni Tıp Koronavirüsten Korunma Tedbirleri” başlıklı belgede “Yurtdışından gelenlerin 14 gün boyunca evden çalışması sağlanmalıdır.”<sup>100</sup>. Bunun gibi “Yeni Koronavirüs Salgını Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşyerlerinde Aldıracağı Tedbirler” başlıklı belgede de, “Sosyal mesafe kuralı gözetilerek çalışma yöntem ve şekillerinin yeniden gözden geçirilmesi, mümkün olduğu durumlarda bu kurala uygun iş organizasyonu yapılması”, “Çalışma alanında aynı anda bulunan çalışan sayısının asgari oranda tutulması için planlama yapılması, mümkün olması halinde uzaktan çalışma gibi yöntemlerin tercih edilmesi” ifadelerine yer verilmiş, toplantıların ertelenmesi yahut video/telekonferans yöntemlerinin kullanılması ile eğitimlerin uzaktan eğitim metodu ile verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bağlayıcılığı tartışılabilir belgeler olmamakla birlikte, anlaşılmaktadır ki Bakanlıkça gerek işverenlere gerekse iş sağlığı güvenliği

98 Fransız Hukukunda yer alan düzenleme için bkz. Ergüneş Emrağ (n 1) 1421. Özer’e göre, işçinin onayı alınmaksızın zorunlu uzaktan çalışmaya geçiş mümkün olmamalıdır. Özer (n 28) 205-206.

99 <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19>. Erişim Tarihi: 25.05.2020.

100 <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19> Erişim Tarihi: 20.06.2020

profesyonellerine, pandemi döneminde uzaktan çalışma yöntemlerine başvurulması önerilmektedir. Bununla birlikte, bağlayıcı niteliği bulunmayan söz konusu yazılarda işverence bu geçişin nasıl gerçekleştirileceğine dair bir açıklama yapılmamaktadır.

Alman Hukuku'nda da benzer şekilde işverenin tek tarafı talimatı ile Home Office çalışmaya geçişi düzenleyen bir hükme yer verilmediği gibi, salgın hastalık halinde uzaktan çalışmaya ilişkin özel bir düzenlemede bulunmamaktadır. Bu hallerde faaliyetin uygun olduğu ölçüde çalışana gerekli ekipmanlar sağlanarak Home Office çalışmasının istenmesi ideal bir çözüm olarak görülmektedir. Bu gibi hallerin çoğunda çalışanlar iş birliği göstermekle birlikte, daha önceleri teorik bir soru olan işverenin yönetim hakkı kapsamında çalışana Home Office çalışmaya geçirip geçiremeyeceği, uygulamada giderek daha fazla önem arz etmeye başlamıştır. Riskli bölgelerden dönen çalışanların işletmeden uzaklaştırılması karantinaya alınan çalışanların çalıştırılmaması da her ne kadar Alman Hukukunda BGB § 616 ve Enfeksiyondan Korunma Kanununa göre tazminat hakları nedeniyle ekonomik olarak çok ciddi sonuçlar yaratmasa da söz konusu çalışanın yer aldığı pozisyonun önemi sebebi ile işveren açısından sorun yaratabilmektedir<sup>101</sup>. Ayrıca Alman Hukukunda §§ 2, 1 II KSchG hükmünde düzenlenen değişiklik feshine ilişkin hükümlere geçici olarak pandemi dönemine ilişkin Home Office çalışmaya geçişte başvurulması pek pratik değildir<sup>102</sup>. Bu nedenle de Alman Hukukunda uygulamada ortaya çıkan ihtiyaca yönelik olarak çeşitli hukuki görüşler ileri sürülmektedir.

Bu açıklamaların da gösterdiği üzere işverenin yönetim hakkı bağlamında yapılan değerlendirmelerde, pandemi dönemi öncesine göre işveren lehine yorumlar yapıldığı görülmektedir. İşverenin acil ve istisnai hallerde, işçinin onayı olmaksızın sözleşmede kararlaştırılmayan bir işi yerine getirmesini, işçinin § 241 II BGB hükmünden kaynaklanan karşı tarafın çıkarlarına özen gösterme yükümüne (Rücksichtnahmepflicht) ve dürüstlük kuralına (§ 242 BGB) dayanarak da talep edebileceği kabul edilmektedir<sup>103</sup>.

101 Bertram, Walk and Falder (n 10) 16.

102 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 475.

103 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 473, 476; Fuhrott and Fischer (n 77)

Zira bu durumda çalışanı ve dolaylı olarak toplumsal çıkarları koruma amacı söz konusu olup, sınırlı bir süre için bu yöntemle çalışmaya geçilmesi söz konusudur<sup>104</sup>. Bu hallerde genişletilmiş bir yönetim hakkının varlığı kabul edilir. İşçi bu durumda, sözleşmede kararlaştırılardan farklı yerde veya zamanda ya da kararlaştırılardan farklı işi ifa etmek durumundadır<sup>105</sup>. Pandemi döneminde de işverenin genişletilmiş bir yönetim hakkına sahip olacağı, çalışanın da Home Office çalışmaya geçişi kabul etmesi gerektiği kabul edilebilir<sup>106</sup>. Örneğin, riskli bir yerden döndüğü için karantinaya alınan bir işçi sağlıklı ve çalışabilir durumda olduğu takdirde, işin evden yapılması da mümkün olduğu sürece işverenin talebini reddetmekte meşru bir çıkarı söz konusu olmayacaktır<sup>107</sup>. Ancak işverenin bir zorunluluk olmaksızın gönüllü olarak tedbir almak adına Home Office çalışmayı teklif etmesi durumunda, yönetim hakkının genişlemediği ve çalışanın da işverenden gelen teklifi kabul etmek zorunda olmadığı ifade edilmektedir<sup>108</sup>. Buna karşılık, Home Office çalışma direktifi çalışanın sağlığı ve hayatını korumaya hizmet eden, acil ve ucuz bir önlem olması nedeniyle haklıdır. Bu nedenle, çalışan bu yöntemle çalışmanın reddi için haklı gerekçesi olmadıkça, § 615 S. 2 BGB hükmü uyarınca kötü niyetli kabul edilerek, temerrüt nedeniyle ücret talep etme hakkını yitirecektir.

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, işverenin Home Office çalışmaya geçiş talebi işçi tarafından kabul edildiği takdirde, tarafların bu şekilde çalışmaya geçiş yapmasında bir sakınca bulunmamaktadır. Alman Hukuku'nda işçinin zımni olarak rıza vermesinin de bu yöntemle çalışmaya geçiş açısından yeterli hukuki dayanağı sağlayacağı kabul edilmektedir<sup>109</sup>. Böylece

---

345; Günther and Böglmüller (n 78) 186; Bertram, Walk and Falder (n 10) 17.

104 Sadece belirli bir süre ile sınırlı olarak bir geçiş durumu söz konusu olduğundan, konut dokunulmazlığının ihlalinin söz konusu olmayacağı yönünde: Fuhlrott and Fischer (n 77) 345.

105 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 476.

106 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 476.

107 İspanya'da olduğu gibi, sistematik önem arz etmeyen işyerlerinde tüm işçilerin iş gitmesinin yasaklanması durumunda da aynı şekilde işverenin genişletilmiş yönetim hakkına sahip olacağı ve işçinin Home Office çalışmayı kabul yükümlülüğü altında olacağı ifade edilmektedir. Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 476.

108 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 476.

109 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 474.

anlaşılmaktadır ki, işverence verilen talimat karşısında çalışanın Home Office yöntemi ile çalışmaya geçerek itirazda bulunmaması değişikliğin kabulü anlamına gelmektedir.

Pandemi dönemi özelinde şunu da eklemek gerekir ki, LAG Berlin-Brandenburg tarafından yukarıda değinilen kararın işverenin işçiyi tek taraflı olarak Home Office çalışmaya geçirmesinin işçiyi izole ettiği, meslektaşları ile bir araya gelmesini önlediği yönündeki gerekçesi de pandemi dönemi ile sınırlı olarak değerlendirildiğinde isabet taşımayacaktır. Zira bu dönemde işyeri içinde meslektaşlarla iletişim zaten mümkün olmayacak yahut belirli koşullara bağlı olarak ve sınırlı mümkün olabilecektir. Ayrıca tedbirin sadece geçici olması da durumu daha kabul edilebilir kılmaktadır<sup>110</sup>. İşverenler bu dönemde geçici olarak Home Office çalışma olanağını kullanmaktadır. Buna karşılık, pandemi döneminde de Home Office çalışmaya geçişin işverenin tek taraflı talimatı ile mümkün olmadığı ve çalışanın rızasının gerektiğini savunan yazarlar da bulunmaktadır. Bu görüşe göre, ancak hali hazırda Home Office tesis edilmiş ve iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış çalışanlar bakımından işverence tek taraflı olarak talep edilebileceği kabul edilmektedir<sup>111</sup>.

İşyerinin idari bir kararla kapatıldığı haller Alman İş Hukuku öğretisinde ayrıca değerlendirilmektedir. İşveren, Enfeksiyondan Korunma Kanunu (Infektionsschutzgesetz) kapsamındaki bir resmi talimat gereğince işyerini kapatmak zorunda olduğunda, § 106 GewO hükmü gereğince Home Office çalışma talebinin işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir<sup>112</sup>. İş sözleşmesi uyarınca ifa edilmesi gereken iş görme borcunun evden de yerine getirilebildiği hallerde, işçinin iş görme borcunu ifa etme yükümlülüğü de varlığını korumaktadır. İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçlarından biri de sadakat borcudur. Bu kapsamda işçinin, işyerinin kapandığı dönemde evde çalışarak işverenin zararının önlenmesi mümkün ise Home Office çalışma talebinin kabulü gerekmektedir. Buna karşılık işyerinde çalışmanın güvenli hale gelmesinden itibaren talebin kabul edilmesi gerekliliği de ortadan kalkacaktır.

110 Günther and Böglmüller (n 78) 186.

111 Granetzny and Markworth, (n 89) 32 (Beck Online); Kiesche and Kohte (n 7) 6. Kapitel (Beck Online).

112 Günther and Böglmüller (n 78) 186.

Pandemi döneminde işverenin çalışanı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem alma yükümlülükleri kapsamında Home Office çalışmaya geçirme yükümlülüğü yahut hakkı olup olmadığı da Alman Hukuku'nda çeşitli açılardan değerlendirilmektedir. İşveren § 3, 4 ArbSchG, § 241 II BGB ve § 618 I BGB hükümleri gereğince çalışanların sağlık ve güvenliğinden sorumludur. Bu nedenle işyerinde § 241 II BGB çerçevesinde, sağlığa zararlı olmayan bir çalışma ortamının sağlanması için gereken tüm önlemleri makul ölçüde alması gerekmektedir<sup>113</sup>. Alman Hukuku'nda, Alman İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (ArbSchG<sup>114</sup>) § 7 hükmüne göre § 4 Nr. 6 ArbSchG hükmü kapsamındaki kronik hastalığı olan ve engelli çalışanların durumunu dikkate alma yükümlülüğü olduğu belirtilmektedir<sup>115</sup>. Çalışanların da işyerindeki diğer çalışanların ve kendilerinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü vardır (§ 15 I 1, 2 ArbSchG). Pandemi döneminde işyerinde çalışmaya devam etmenin enfeksiyon riskini artıracak açıktır. Zira çalışanların özellikle de ortak alanlarda temaslarının tamamen önüne geçilebilmesi mümkün değildir. Çalışmanın risk arz eden dönem boyunca evden gerçekleştirilmesinin talep edilmesi, § 106 S. 1 GewO anlamında işverenin makul takdir yetkisi çerçevesinde de değerlendirilebilir<sup>116</sup>. Daha önce de belirttiğimiz üzere, bu dönemde geçici olarak Home Office çalışmaya geçişin, işçi

113 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 475.

114 Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Kısaca: Arbeitsschutzgesetz- ArbSchG). Kanun metni için bkz. <https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html#BJNR124610996BJNG000200000>. Erişim Tarihi 12.05.2020.

115 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 475; Kiesche and Kohte (n 7) 4. Kapitel (Beck Online). Ticaret ve Mal Lojistiğine İlişkin Alman Sosyal Kaza Sigortaları Kurumu (Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW)) virüse yakalanma riski yüksek çalışanların, müşteri ile temasa geçilecek ödeme noktalarında çalıştırılmaması gerektiğini tavsiyelerinde belirtmiştir. <https://www.bghw.de/die-bghw/faq/faqs-rund-um-corona>. Erişim Tarihi 15.05.2020. Kendisi açısından risk gören işçinin işyeri hekimliğinden tavsiye alması ile gerekli iş güvenliği önlemleri netleştirilebilir. İşverenin çalışanlara geçmiş sağlık durumlarına ilişkin sorular sorması ise kabul edilmemektedir. Kiesche and Kohte (n 7) 4. Kapitel (Beck Online).

116 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 475. Konuya ilişkin yasal düzenleme gerekmele birlikte, düzenleme yapılan kadar mahkemenin iki tarafında çıkarlarını gözetmesi gerektiği, işverenin tek taraflı talimatı ile Home Office çalışmaya geçişle ilgili işveren aleyhine ileri sürülen argümanların kalıcı bir şekilde bu yönetime geçişle ilgili olduğu yönünde: Fuhlrott and Fischer (n 77) 349-350.

açısından amirler ve iş arkadaşları ile iletişimin azalmasına yol açan bireysel bir dezavantaj olarak değerlendirilmesi de mümkün değildir. Bu çerçevede öğretide ileri sürülen bir fikre göre salgın süresince işveren tarafından Home Office çalışmaya geçiş talimatı verilmesi, bu talimatla çatışan bir iş sözleşmesi hükmü olmadıkça hukuka aykırı değildir<sup>117</sup>.

Alman Hukuku'nda işverenin işçiden Home Office çalışmasını talep etmesinin yalnızca bir hak olmadığı aksine pandemi döneminde bazı hal-lerde gözetme borcu gereğince bunu talep etmekle yükümlü de olduğunu ifade eden öğretide görüşleri de bulunmaktadır. İşyerinde çalışmaya devam edilmesi çalışanların sağlığı açısından risk oluşturuyorsa bazı çalışanların yahut işyerindeki tüm çalışanların Home Office çalışmaya geçirilmesi gerekebilecektir. Bu çerçevede, hastalık belirtisi gösteren yahut riskli alanlardan dönen çalışanların işyerinde çalıştırılmaması gerekmektedir. Bu işçilere işlerini evlerinden yahut mobil olarak yerine getirmeleri talimatı verilmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından yerinde olacaktır<sup>118</sup>.

Öte yandan bir çalışanda virüs tespit edilmesi üzerine tüm işçilerin Home Office çalışmaya geçirilip geçirilemeyeceğine ilişkin olarak öğretide ileri sürülen başka bir fikre göre, Home Office çalışmaya geçiş işçi açısından bir hak olmakla birlikte bir yükümlülük olarak nitelendirilemez<sup>119</sup>. Bir başka alternatif olarak, işveren tarafından mobil çalışma talimatı verilebileceği, bu halde Anayasal konut dokunulmazlığı hakkına da müdahale olmayacağı ve § 106 S. 1 GewO hükmüne daha uygun olacağı da ifade edilmektedir. Ancak bu halde de çalışan mobil çalışma bağlamında pandemi döneminde işini çoğunlukla evden yerine getirecektir. Bu sebeple de Mobil Office veya Home Office çalışma tercihleri bakımından pandemi döneminde bir öncelik sonralık ilişkisi olmadığı belirtilmektedir<sup>120</sup>. Bu çerçevede işveren ister Home Office çalışma isterse de Mobil çalışma teklifinde bulunabilecektir.

117 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 475.

118 Günther and Böglmüller (n 78) 187.

119 Bu hak işyeri düzenlemeleri ile de bu hak şekillendirilebilir. Örneğin işyeri pandemi planında sağlık riski olan belirli gruplara Home Office çalışma talebi hakkı verilebilir. Bu durumda işveren riski belgeleyen kanıtlar talep edebilecektir. Kiesche and Kohte (n 7) 8. Kapitel (Beck Online).

120 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 475.

Ekleyelim ki, yine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 16.04.2020 tarihinde açıklanan SARS-CoV-2- İş Sağlığı ve Güvenliği Standardında (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard) Home Office çalışmanın mümkün olduğu işlerde özellikle de mesafeleri yetersiz birkaç çalışan tarafından ofisin ortak kullanıldığı büro işlerinin Home Office olarak yapılması gerektiği ve Home Office çalışmanın çalışanların çocuk ve bakıma muhtaç akraba bakım yükümlülüklerini kolaylaştıracağı ifade edilmiştir. Bununla birlikte Alman İş Hukuku öğretisinde düzenlemenin yasal niteliğinin belirsiz olduğu ve bu nedenle çalışanın bu düzenlemeye dayanarak işverene karşı Home Office çalışma talebinde bulunup bulunamayacağının da netleşmediği vurgulanmaktadır. Ancak bu görüşe göre bir talebin varlığına bakılmaksızın pek çok işveren için yeni iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerini temin ederken iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından şu anda tek ve en uygun seçenek Home Office çalışmaya geçiş olacaktır<sup>121</sup>. İşverenlerin bu adımı tek başına atmadıkları hallerde ise çalışma konseyinin iş sağlığı ve güvenliği standardı ile Home Office çalışmanın etkinleştirilmesinin mümkün olabileceği de ifade edilmektedir<sup>122</sup>.

Türk Hukukunda ise pandemi öncesinde işverenin işçisini tele çalışmaya geçirme teklifinin İş Kanunu md. 22 hükmüne göre yapılması gerektiği ve teklifin reddedilmesi halinde, ancak geçerli bir sebebin varlığına bağlı olarak iş sözleşmesinin feshedilebileceği ifade edilmiştir<sup>123</sup>. Bu açıdan tele çalışmaya geçiş nedeninin geçerli olmasının tek başına yeterli olmadığı kabul edilmektedir. Bununla birlikte, işverenin tüm iş organizasyonunu tele çalışmaya geçirdiği hallerde işçinin teklifi reddetmesinin işveren açısından geçerli neden teşkil edeceği, ancak sadece bazı işçilerin tele çalışmaya geçişi söz konusu ise geçiş geçerli nedene dayanmadığı takdirde işçi tarafından reddedilmesine bağlı olarak yapılacak feshin de geçersiz olacağı ifade edilmiştir<sup>124</sup>. Bize göre, pandemi döneminde gerçekleştirilerek geçici Home Office çalışmaya geçişlerde mutlaka İş Kanunu md. 22 hükmüne başvurulması

121 Bertram, Walk and Falder (n 10) 12. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1) Erişim Tarihi 20.05.2020.

122 Bertram, Walk and Falder (n 10) 12-13.

123 Aydınöz (n 15) 100.

124 Alp 'Tele Çalışma' (n 16) 846. Bkz. ve krş. Ergüneş Emrağ (n 1) 1440.

zorunlu değildir<sup>125</sup>. Kanaatimizce hukukumuz açısından, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini temin etme, çalışanı koruma ve gözetme borçları değerlendirildiğinde, Alman Hukukunda olduğu gibi pandemi dönemi ile sınırlı olarak Home Office çalışmaya geçişe tek taraflı olarak karar verebileceği, çalışanın da sadakat borcu ve dürüstlük kuralı çerçevesinde, işverenin talebini yerine getirmekle yükümlü olduğu kabul edilmelidir. Zira içerisinde olduğumuz olağanüstü dönemde işveren açısından alınabilecek, hızlı, etkili, düşük maliyetli ve belki de bazı hallerde tek çözüm uzaktan çalışma yöntemlerine başvurulmasıdır. Bununla birlikte, işverence işin görülmesi için gerekli ekipmanın temin edilmediği, çalışanın ev ortamının uygun olmadığı ve uygun hale getirilmesinin işverence sağlanmadığı yahut alternatif çalışma alanı temin edilmediği hallerde, çalışanın işverenin talebini kabule mecbur olduğunun söylenebilmesi kanımızca mümkün olmayacaktır.

Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki, her ne kadar Alman Hukuku'nda çalışanların çocuk veya muhtaç akrabaya bakım yükümlülüklerini bu çalışma yöntemine geçişin kolaylaştırabileceği ifade edilmekteyse de tam tersi haller de mümkündür. Zira söz konusu bakım yükümlülükleri ile tam zamanlı olarak normalde işyerinde görülen işlerin evde görülebilmesi de çalışan açısından kolay olmayacaktır<sup>126</sup>. Bu nedenle, objektif gerekçeler belir-

125 Öğretide pandemi döneminde zorlayıcı nedene bağlı olarak işverenin İş Kanunu md. 22 hükmüne uyulmaksızın tek taraflı çeşitli değişiklikler yapabileceği kanaatimizce de isabetli olarak ileri sürülmektedir. Engin'e göre, "Olağan dönemlerde tam süreli çalışanın kısmi süreli çalışmaya, çağrı üzerine çalışmaya geçirilmesi için İş K. m. 22 gereği işçinin yazılı rızasının alınması gerekir. Ancak, içinde bulunduğumuz dönemde zorlayıcı nedene bağlı olarak, işveren, farklı işçi grupları için yukarıda sayılan farklı çalışma modellerini tek taraflı talimatıyla, işçinin rızasına gerek kalmadan uygulamaya geçirebilir. Zorlayıcı nedenle esaslı değişiklik İş K. m. 22 ye tabi olmadığı için, işçinin değişikliğe onay vermemesi ve bunun sonucunda işverenin geçerli nedene bağlı fesih yapma zorunluluğu bulunmamaktadır." Bununla birlikte yazar, özellikle ücret aleyhinde değişikliğe yol açan uygulamalara karşı işçinin İş Kanunu md. 24 hükmüne göre haklı nedenle derhal fesih yoluna başvurabileceğini de ifade etmektedir. Murat Engin, 'Küresel Salgının İş Sözleşmelerine Etkisi ve Kısa Çalışma' Salgının İş İlişkilerine Etkisi, Esnek Çalışma Biçimlerinin Uygulanması Ve Kısa Çalışma Üzerine Bilgilendirme Notu, 24.03.2020 <https://www.linkedin.com/pulse/k%C3%BCresel-salg%C4%B1n%C4%B1n-i%C5%9F-s%C3%B6zle%C5%9Fmelerine-etkisi-ve-k%C4%B1sa-%C3%A7al%C4%B1n%C5%9Fm-engin/?articleId=664818003385480-8064> Erişim Tarihi 05.05.2020.

126 Pandemi döneminde bir yandan ev diğer yandan işten kaynaklanan yükümlülüklerin bir araya gelmesinin evde tele çalışanların normal dönemde deneyimlediklerinden çok daha yorucu olacağı ifade edilmektedir. Oscar Vargas Llave, 'COVID-19

tilerek, Home Office çalışmayı gerçekleştiremeyeceğini belirten çalışanlar bakımından başka çözüm yöntemlerinin aranması da kanımızca işverenin gözetme yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmelidir. İşverence yapılan teklifin çalışan tarafından reddedilmesine bağlı olarak, çalışanın gerekçe bildirmeksizin işverenin talebini reddettiği haller dışında kanaatimizce fesih yaptırımının uygulanabilmesi mümkün olmamalıdır. Kaldı ki, ülkemizde Covid 19 kapsamında alınan tedbirler bağlamında 7244 sayılı Kanun ile İş Kanunu'na eklenen geçici 10. maddeye göre, “*Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez.*”<sup>127</sup>. Bu çerçevede, işverence uzaktan çalışmaya geçirilmesi önerilen işçinin bu talebi kabul etmemesine fesih yaptırımının uygulanması mümkün değildir. Bununla birlikte, somut olayın özellikleri dikkate alınarak işverence Home Office çalışmaya geçiş talebinin işçi tarafından gerekçe bildirilmeksizin ve işverence gerekli koşullar sağlanmasına rağmen reddediği hallerde, öncelikle uyarıda bulunularak iş görme ediminin bu yöntemle ifasının istenmesi buna rağmen kabul edilmediği takdirde ise İş Kanunu md. 25/II-h hükmü çerçevesinde “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi”ne dayalı olarak fesihinin mümkün olacağını düşünmekteyiz.

---

unleashed the potential for telework – How are workers coping?’ (09.06.2020) <https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping> Erişim Tarihi 15.06.2020. Alman Hukukunda çocuklu çalışanlara teknik olarak mümkünse işlerini akşam saatlerinde ifa etme imkanı sağlanması önerilmektedir. Kanaatimizce de çalışana bu dönemde mümkün olduğunca çalışma saatlerinde esneklik sağlanmalıdır. Joachim Schwede, ‘Homeoffice wegen Covid-19 – Arbeitsschutzrechtliche Erwägungen’ (2020) 7 Arb-RAktuell (Arbeitsrecht Aktuell) 160, 161.

127 17 Temmuz tarihinde sona erecek fesih sınırlamasının uzatılmasının planlandığı medya tarafından duyurulmakla birlikte, resmi bir düzenleme henüz yayımlanmamıştır.

## D. İşçinin Home-Office Çalışmaya Geçiş Talebi

Kural olarak, pandemi öncesi dönemde işverenin tek taraflı talimat ile işçiyi Home Office çalışmaya geçirme hakkı olmadığı gibi, işçinin de herhangi bir sözleşmesel kayıt bulunmaksızın kendiliğinden iş görme edimini Home-office yerine getirmeyi talep etme hakkı bulunmamaktadır<sup>128</sup>. Alman Hukuku'nda da hukukumuzda olduğu gibi işçiye bu yöntemle çalışmayı talep hakkı veren yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Hollanda'nın aksine işçinin Home Office talep hakkı Almanya'da yalnızca politik açıdan tartışılmakla kalmıştır.

Alman öğretisinde işverence iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı davranılması, örneğin, işverence önerilen hijyen önlemlerine uyulmaması yahut çalışanlar arasında gerekli mesafenin sağlanmaması gibi hallerle sınırlı olarak, iş görme borcunun evden ifasının mümkün olduğu hallerde, gizliliğe ilişkin menfaatlerin ihlal edilmemesine riayet edilerek, işçi tarafından Home Office çalışmaya geçişin talep edilebileceği ileri sürülmektedir<sup>129</sup>. Şunu da belirtmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her ihlal hali iş görmekten kaçınma hakkını vermemektedir. Ancak bu derece ihlalin varlığı durumunda çalışanın iş görmeyi tamamen reddetmek yerine, zira belirtilen hallerde § 273 BGB hükmüne göre çalışanın iş görmekten kaçınma hakkı bulunmakta olup, iş görmekten kaçınma yerine öncelikle Home Office çalışmayı teklif etmesi gerektiği ifade edilmektedir.

İşverence önlem alma yükümlülüğünün ihlal edildiği hallerin yanı sıra özellikle fiziksel durum (örneğin riskli grupta olma) ya da yakınlarına bakım ve gözetim yükümlülükleri dikkate alındığında çalışanların da Home Office çalışma talebinde meşru menfaatlerinin olabileceği açıktır<sup>130</sup>. İşverenin de § 241 II BGB hükmünden doğan yükümlülüğü gereğince<sup>131</sup>, işçinin iş görme ediminin yerine getirilmesi aksi halde imkânsız

128 Kramer IT-ArbR/Fuhlrott, B. Individualarbeitsrecht (n 90) Rn. 21; Günther and Böglmüller (n 78) 187; Benkert (n 24) 306; Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 478.

129 Günther and Böglmüller (n 78) 187.

130 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 478.

131 BGB § 241/II hükmünde, borç ilişkisinin taraflarının, ilişkinin içeriği çerçevesinde karşı tarafın hak ve menfaatlerini gözetmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

ya da beklenemez hale gelecekte bu yöntemle çalışmayı kabulü gerekecektir<sup>132</sup>. Bu halde çalışanın menfaatlerinin üstün gelip gelmeyeceği somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmelidir<sup>133</sup>. Ayrıca Alman Hukuku'nda işyeri temsilciliği tarafından, § 80 Abs. 1 Nr. 2 b BetrVG hükmüne göre ebeveynlere Home Office çalışma imkânı tanınması önerilebilir ve § 88 BetrVG hükmüne göre kabul edilebilir<sup>134</sup>.

Kanaatimizce, hukukumuz açısından da işçinin iş görmekten kaçınma hakkının doğabileceği hallerin varlığında işçi tarafından Home Office çalışmaya geçişin teklif edilmesi mümkün olmakla birlikte, işverenin bu teklifi kabul etmek zorunda olduğu ileri sürülemezdir. Buna karşılık, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkının kullanıldığı hallerde işçi ücret almaya hak kazanacaktır<sup>135</sup>. Bu gibi hal-

132 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 478.

133 LAG Rheinland-Pfalz tarafından verilen bir karara göre, çalışanın çocuklarının bakım ve yetiştirilmesini gerekçe göstermesi Home Office çalışma talebi için yeterli değildir. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 18.12.2014–5 Sa 378/14 (ArbG Mainz 12.3.2014–10 Ca 1851/13), BeckRS 2015, 66249. Bununla birlikte mevcut pandemi döneminde okul ve kreşlerin kapalı olması, büyük anne ve babalarla temas sınırlamaları dikkate alındığında durum farklılık arz etmektedir. Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 478.

134 Kiesche and Kohte (n 7) 8. Kapitel (Beck Online).

135 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre, "(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz." Ayrıntılı bilgi için bkz. Betül Erkanlı Başbüyük, İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı (1. Bası, Seçkin 2020) 21 vd. ; Lütfi İnciroğlu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı' (2014) 20 (1) MÜHF-HAD (Özel Sayı Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan) 809 vd.; Seracettin Gökteş, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (1. Bası, Yetkin 2008) 17 vd. ; Yeliz

lerde bize göre, işçinin öncelikle iş görmekten kaçınmak yerine Home Office çalışmaya geçişi teklif etmek zorunda olduğu da ileri sürülemeyecektir.

Home Office çalışmaya geçişe ilişkin talep yahut teklif, ister işçi isterse işverenden gelmiş olsun, pandemi ile ilgili koruyucu önlemlere ihtiyaç kalmadığında, işçi iş görme edimini ifa ettiği işyerine dönmek zorunda olup, Home Office çalışmaya devam etme hakkı bulunmamaktadır. Durumun işçi açısından işyeri uygulaması olarak nitelendirilmesi mümkün olmayıp, işçi açısından işverence verilen talimatın geçici olduğu açıktır. İşverence ayrıca bir açıklama yapılmış olması aranmayıp, pandemiye ilişkin bir talimat verilmiş olması durumu da bu kapsamda değerlendirilmelidir<sup>136</sup>. Tarafların anlaşarak Home Office çalışmayı sürekli hale getirmeleri ise her zaman mümkündür.

## V. Home Office Çalışma Döneminde İş Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri

### 1. Genel Olarak

Home Office çalışma biçimi klasik anlamda işyerinde iş görme borcunun ifa edildiği hallere nazaran bazı farklı özellikler taşımakta olup, bunun tarafların hak ve borçlarına çeşitli yansımaları söz konusudur. Bu hallerin bir kısmına ilişkin çeşitli yasal düzenlemelerle karşılaşmakta, bir kısmında ise özel bir yasal düzenleme getirilmemiş olmakla birlikte bu atipik çalışma biçimine ilişkin taraflarca kararlaştırılması gereken hususlar bulunmaktadır. Aşağıda iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, Home Office çalışmanın özellikleri ile sınırlı olarak değerlendirilmeye çalışılacaktır.

### 2. Home Office Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri Home Office çalışma açısından da mevcuttur<sup>137</sup>. İş Kanunu'nun 14. maddesinin

---

Bozkurt Gümrükçüoğlu, 'İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemlerin Alınmaması Sebepiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı' (2012) (30/4) Fasikül, 23-39.

136 Günther and Böglmüller (n 78) 187.

137 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde işverenin genel yü-

6. fıkrasında da bu husus açıkça düzenlenmiştir. Sözü geçen hükme göre, “İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.” İşverenin bu çerçevede işin niteliği ve iş görme borcunun ifa edileceği yerin özelliklerini dikkate alarak, alınması gerekli ve mümkün olan tüm tedbirleri alması gerekmektedir<sup>138</sup>. İşverenin söz konusu yükümlülüğü elbette pandemi döneminde de varlığını korumaktadır<sup>139</sup>.

kümlülükleri düzenlenmiş olup, bu hükme göre, “(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.”

- 138 Dulay (n 15) 211; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 226. Öğretide Süzek tarafından isabetle belirtildiği üzere, çalışmanın niteliği gereği alma olanağı bulunmayan önlemler dışında işverenin tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. Süzek ‘İş Akdinin Türleri’ (n 28) 30; Süzek (n 26) 273. Aynı yönde: Civan (n 15) 563; Ergüneş Emrağ (n 1) 1431. Çalışmanın işyeri dışında gerçekleştiriliyor olması işvereni sorumluluktan kurtarmamakla birlikte, sorumluluğun kapsamının belirlenmesinde önem arz etmektedir. Alp, ‘Tele Çalışma’ (n 16) 835; Dulay Yangın ‘Tele Çalışma’ (n 16) 230. İş sağlığı ve güvenliğini önlem alma yükümlülüğüne ilişkin normlara esas bağlama noktası işverenin yürütmüş olduğu faaliyetlerdir. Doğan Yenisey ‘İşyeri ve İşletme’ (n 15) 386. Araç gerecin işverence temin edildiği hallerde iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerini karşılar nitelikte sağlanması ve uygun şekilde kurulum yapılması, işçi tarafından sağlandığı hallerde de işverence kontrol edilmesi gerekmektedir. Alp ‘Tele Çalışma’ (n 16) 836; Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 226.

- 139 Uygulamada yapılan sözleşmelerle bu yükümlülüğün kaldırılması çabası gösterildiği görülmektedir. İşverenlerce, “Uzaktan çalıştığım süre boyunca ülke çapında alınan tüm tedbirlere uyacağımı beyan etmekle bu çalışma süresi içinde meydana gelebilecek kaza sayılsın ya da sayılmasın şahsıma ait oluşabilecek tüm tıbbi, fiziksel sorumlulukların

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 8. maddesine göre, işveren, 89/391 sayılı Direktif, ilgili direktifler, ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tele çalışanların iş gördükleri yerde sağlık ve güvenliğinin korunmasından sorumludur. Bu çerçevede, özellikle ekranlı araçlarla çalışmalara ilişkin gereksinimler ve işletmenin iş sağlığı ve güvenliği politikası hakkında bilgilendirmelidir. Tele çalışan da kendisine bildirilen güvenlik önlemlerine düzgün bir şekilde uymalıdır.

Alman Hukuku'nda da işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülükleri ve iş sağlığı ile güvenliğinin sağlanması yükümlülüğü Home Office çalışmada da varlığını korumakta olup, Arbeitsschutzgesetzes ve Arbeitsstättenverordnung hükümlerinin Home Office çalışma açısından da geçerli olduğu kabul edilmektedir. § 3 ArbSchG hükmü, işvereni gerekli iş güvenliği önlemlerini almakla yükümlü kılmaktadır. İşverenin Home Office çalışma bakımından da çalışma alanının tasarımını sadece işçiye bırakmayacağı, güvenli bir çalışma alanı sağlamak için çaba göstermesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>140</sup>. İşverenin pandemi döneminde Home Office çalışmada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, ArbSchG genel hükümleri ve § 618 BGB hükmünden kaynaklanmaktadır<sup>141</sup>.

Home Office çalışma halinde ekranlı araçlarla çalışma da söz konusu olacağından, konuya ilişkin özel düzenlemelere de riayet edilmesi

---

*yalnızca tarafıma ait olduğunu beyan ederim.*" ve benzeri hükümler konulan belgelerin işçilere imzalatılmaya çalıştığı medyaya yansımaktadır. Haber metni için bkz. <https://www.aydinlik.com.tr/haber/yonetmeligi-olmayan-yasa-209430> Erişim Tarihi: 06.06.2020. Bu gibi düzenlemeler işverenin sorumluluğunun ortadan kalmasını sağlamayacak, hukuki olarak geçerli kabul edilemeyecek düzenlemelerdir.

140 Benkert (n 24) 306.

141 ArbStättVO (Alman İşyerleri Tüzüğü) temelde işyerlerinin kurulması ve işletilmesinde çalışanların sağlık ve güvenliklerine ilişkin düzenlemeler içermekte olup, evden tele çalışmaya ilişkin oldukça sınırlı düzenleme bulunmaktadır. Ayrıca her Home Office çalışma formu ArbStättVO anlamında evde tele çalışma olarak nitelendirilmemekte olup, yalnızca § 2 VII ArbStättVO hükmünde düzenlenen koşulları sağlayanlar bu çerçevede değerlendirilmektedir. Bunun için işverence işçinin evinin işyeri olarak düzenlenmesi ve taraflar arasında evde çalışma koşullarına ilişkin bir anlaşma olması gerekmektedir. Ancak çok az durumda pandemi dönemine ilişkin olarak bu koşulların gerçekleşmesi mümkün olacaktır. Günther and Bögl-müller (n 78) 188. Söz konusu düzenlemenin iş sağlığı ve güvenliği hükümleri de dahil olmak üzere işçi ve işveren arasında çalışma koşullarına ilişkin ayrıntılı bir düzenleme yapılmasını önerdiği ifade edilmektedir. Schwede (n 126) 160.

gerekmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesi gereğince, Avrupa Birliği'nin 29/5/1990 tarihli ve 90/270/EEC sayılı Konsey Direktifi<sup>142</sup> ile uyumlu olarak ekranlı araçlarla çalışmalarda alınacak asgari sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" yayımlanmıştır<sup>143</sup>. Ofiste kullanılan bilgisayarlar, iş amaçlı uzun süreli kullanımı olan dizüstü bilgisayarlar, tablet ve akıllı telefonlarla yapılan çalışmalar bu Yönetmelik kapsamındadır<sup>144</sup>.

İşverenin belirtilen genel ve özel iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yanı sıra Home Office çalışma söz konusu olduğunda, çalışanın ruh sağlığının korunabilmesi açısından sosyal izolasyonu önleyecek tedbirler alınması gerekmektedir<sup>145</sup>. Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 9. maddesinin son fıkrasına göre de işveren, tele çalışanın işletmenin diğer personelinden izole olmasını engellemek amacıyla diğer olanakların yanı sıra düzenli olarak iş arkadaşları ile görüşmesi ve işletmeye ilişkin bilgilere erişimine imkân sağlamalıdır.

İşverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin çerçevesi böylece belirlenmekle birlikte, olası risklerin değerlendirilebilmesi adına işverenin çalışanın evine erişim hakkı sahibi olup olamayacağı ve denetim sağlayıp sağlayamayacağı noktasında çeşitli hukuki problemler ortaya çıkmaktadır. Zira çalışanın iş görme borcunu kendi evinde ifa etmesi halinde, Anayasal temel hak olan konut dokunulmazlığı<sup>146</sup> ve özel hayatın

142 Ekranlı Araçlar ile Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin 29 Mayıs 1990 tarihli ve 90/270/EEC sayılı Yönerge metni için <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31990L0270>.

143 16/04/2013 tarihli ve 28620 sayılı Resmi Gazete. Ekranlı araçlarla yapılacak çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Vedat Laçiner and Kübra Yavuz, 'Ekranlı Araçlarla Yapılan Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği' (2013/2) 2 (4) EMEKveTOPLUM HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 128, 128-151.

144 Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda İş Sağlığı Ve Güvenliği Rehberi, Hazırlayan: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, Ekim 2019, 1. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/30468/ekranliaraclarcalismalardaisgrehberi.pdf>

145 Dulay (n 15) 215. Fransız hukukundaki durum için bkz. Ergüneş Emrağ (n 1) 1432.

146 Anayasa'nın 21. maddesine göre, "Kimsenin konutuna dokunulamaz. Milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlakın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak

gizliliği işverenin serbestçe denetim ve inceleme yapma imkânı önündeki sınırı oluşturmaktadır. Bu nedenle de ancak çalışanın rızası alınarak ve anayasal hakları ihlal edilmeksizin, ayrıca önceden rıza alınan hallerde dahi her denetimden önce bilgilendirme yapılarak ve rıza alınarak, yasal sınırlara bağlı kalınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacı ile sınırlı ölçüde denetim gerçekleştirilmesi gerekmektedir<sup>147</sup>. Öğretide iş sözleşmesinin kurulması sırasında işçinin yapılacak denetimlere rızasının alınması gerektiği ifade edilmektedir<sup>148</sup>. İşçinin haklı sebep olmaksızın denetime rıza vermemesinin ise işçinin uyarılması ve sözleşmenin feshi sonucunu doğurabileceği ifade edilmektedir<sup>149</sup>. Kanaatimizce, işçinin denetime rıza vermemesi tek başına fesih sebebi teşkil etmeyecektir. Zira işçinin anayasal konut dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliği hakkı söz konusudur.

Pandemi nedeniyle Home Office çalışmaya geçiş durumu her ne kadar acil bir önlem olarak karşımıza çıksa da bu durum işverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlem alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır.

---

*usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin konutuna girilemez, arama yapılamaz ve buradaki eşyaya el konulamaz. Yetkili merciin kararı yirmidört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını el koymadan itibaren kırksekiz saat içinde açıklar; aksi halde, el koyma kendiliğinden kalır.* Özel hayatın gizliliğine ilişkin düzenleme getiren Anayasa'nın 20. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz". Alman Hukuku'nda da çalışanın evinde gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliği denetimlerine yasal olarak izin verme yükümlülüğü olmadığı, aksinin konut dokunulmazlığına ilişkin Alman Anayasasının 13. maddesini ihlal edeceği kabul edilmektedir. İşyeri sözleşmesinde işveren ve yetkili kişilerin konuta erişimine ilişkin düzenleme olsa dahi geçersiz olacağı, anayasal hakların toplu sözleşmeler yolu ile kısıtlanamayacağı ifade edilmektedir. Schwede (n 126) 160. Konut dokunulmazlığı ile sağlık hakkının çatışmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ganz (n 21) 36.

147 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 836; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 227; Dulay (n 15) 215-216; Dulay Yangın 'Tele Çalışma' (n 16) 233-234. Ayrıca bkz. Civan (n 15) 564-565.

148 Alp 'Tele Çalışma' (n 16) 836; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 227; Kandırmir 'Tele Çalışma' (n 15) 134; Ergüneş Emrağ (n 1) 1431.

149 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 836; Ergüneş Emrağ (n 1) 1431; Dulay Yangın 'Tele Çalışma' (n 16) 234. Buna karşılık bizim de katıldığımız bir başka görüşe göre, işçinin denetime izin vermede hakkı olup, işçi tarafından denetime izin verilmediğinde teknolojik araçlar vasıtasıyla denetim ve gözetim yetkisinin kullanılabilir. Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 227. Ayrıca bkz. Aydınöz (n 15) 172.

Bu çerçevede işveren tarafından öncelikle işçinin iş görme ediminin Home Office çalışmaya uygun olup olmadığı değerlendirilmeli, gerektiği takdirde uygun hale getirilmesi için yapılması gereken değişiklikler varsa bunlar gerçekleştirilmeli, evin teknik durumu sorgulanarak cihazların doğru kullanımı ve güvenlik önlemlerine ilişkin bilgi verilmeli, ekranlı araçlarla çalışma esnasında mola verilmesi gereken süreler konusunda bilgi sağlanmalı, olası risklere ilişkin bilgilendirme yapılmalı, mümkün olduğu ölçüde sosyal izolasyonu önleyici tedbirler alınmalı örn. online toplantılar yapılmalı, motivasyon sağlayıcı e-postalar gönderilmelidir<sup>150</sup>.

Pandemi döneminde geçici olarak Home Office çalışmaya geçiş halinde ise başlangıçta iş sözleşmesi kurulurken işçinin onayının alınmış olması durumu ile karşılaşmayacaktır. Çok muhtemeldir ki, işverence yahut yetkili makamlarca denetim gerçekleştirilmesi de söz konusu olmayacaktır. Bununla birlikte, istisnaen evde çalışmanın gerçekleştirilmesinin risk yaratabileceği öngörülen bir cihazın kullanımı vb. bir durum söz konusu ise gerekli kurulunun sağlanması ve risk durumunun denetlenmesi aksi halde Home Office çalışmaya geçilmemesi gerekmektedir. Home Office çalışmaya geçiş sırasında kanaatimizce her durumda işverence gerçekleştirilebilecek denetimlere ilişkin onayın da alınması isabetli olacaktır. Geçiş sırasında onay alınmayan hallerde ise denetim öncesinde işçinin onayı alınmalıdır. Buna karşılık kanaatimizce, pandemi döneminde işçinin denetimi kabul gerekliliğinden söz edilebilmesi için, denetime ilişkin olarak pandemiye özel tedbirler alınarak konuta erişim sağlanacağına ilişkin bir bilgilendirmenin de varlığı gerekmektedir.

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 8. maddesinin son fıkrasına göre, işveren, çalışan temsilcisi veya yetkili kişiler, yürürlükteki iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine uyulup uyulmadığının denetlenmesi amacıyla ulusal mevzuata ve toplu iş sözleşmelerine göre tele çalışmanın yapıldığı yere erişim sağlayabilir. Tele çalışan iş görme edimini kendi evinde ifa ettiği takdirde önceden bildirimde bulunulması ve onayının alınması gerekmektedir. Tele çalışanın da denetim ziyareti yapılmasını talep etmesi mümkündür.

150 Schwede (n 126) 161. Ayrıca bkz. Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 227 vd.

Alman Hukuku'nda da alınacak önlemlerin uygulanması ve izlenmesi gerek yasal olarak gerekse de fiilen sınırlıdır<sup>151</sup>. Öncelikle belirtmek gerekir ki, kural olarak işverenin çalışanın evine erişim hakkı bulunmamaktadır. Alman Hukuku'nda da § 13 GG hükmü çerçevesinde, özel bir kararlaştırma olmadıkça işverenin çalışanın evine erişim sağlayamayacağı kabul edilmektedir<sup>152</sup>. Kaldı ki, böyle bir eve giriş hakkı bulursa dahi işverenin evde gerçekleşebilecek tüm tehlikelere ilişkin kalıcı bir etkisi olamayacaktır<sup>153</sup>. Mevcut pandemi döneminde, eve erişim sağlanarak kişisel bir risk değerlendirmesi yapılması da pek beklenebilir görünmemektedir<sup>154</sup>. İşverenin yönetim hakkının işçinin evinin işyeri olarak tasarlanmasında talimat verme hakkı sağlamayacağı kabul edilmektedir<sup>155</sup>. Bu nedenle de işyeri dışındaki çalışmalar bakımından, işverenin risk değerlendirmesi (§ 5 ArbSchG) ve işçi-yi bilgilendirme ve talimat verme (§ 12 ArbSchG) yükümlülükleri üzerinde durulmaktadır. İşverenin vereceği talimatlarla, çalışana olası riske karşı bilgilendirerek, bu risklerden kaçınmasını sağlaması gerekmektedir<sup>156</sup>.

Klasik Home Office çalışmada dahi işverenin çalışma alanı üzerindeki etkisi sınırlıyken Mobile Office halinde işverenin her bir çalışma yeri bakımından riski değerlendirerek talimat vermesi beklenemez. Mobil çalışmanın doğasından kaynaklanan çalışanın çalışma yerini kendisi belirlemesi esas dikkate alındığında, işveren açısından çalışma yerini belirlemediğinde, tipik tehlikeleri esas alan genel bir risk değerlendirmesinin yeterli

151 Buna karşılık Alman Hukuku'nda öğretilde bazı yazarlarca, Home Office çalışma bakımından özel iş güvenliği kurallarının uygulanmasına gerek olmadığı, işverenin hem kendisine ait işyerinde hem de çalışanın evinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün aynı olduğu ileri sürülmektedir. Buna karşılık bu görüşün, konut dokunulmazlığı bağlamında problemlere yol açacağı ifade edilmektedir. Konuya ilişkin farklı görüş ve değerlendirmeler için bkz. Bernd Wiebauer, 'ArbSchG § 1' in: Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung und Ergänzende Vorschriften (83. EL C.H. Beck 2019) Rn. 57-58.

152 Günther and Böglmüller (n 78) 187; Wiebauer (n 151) Rn. 56; Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 478.

153 Günther and Böglmüller (n 78) 187.

154 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 479.

155 Wiebauer (n 151) Rn. 56.

156 Mevcut durumda, çalışanlara egzersiz, ergonomi ve psikolojik stres faktörüne ilişkin özel bilgilendirme yapılması gerekmektedir. Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 479.

olduğu kabul edilir<sup>157</sup>. Gerek Home Office gerekse Mobil Office açısından, çalışanın işbirliği yükümlülükleri (Mitwirkungspflichten) kapsamında, kendisini koruma (§ 15 ArbSchG) ve tehlikeyi bildirme (§ 16 ArbSchG) yükümlülüğü söz konusudur<sup>158</sup>.

Öğretide evde meydana gelen her kazanın işyerinde meydana geldiği kabul edilerek iş kazası sayılamayacağı ifade edilmekte olup, kazanın ayrıca işin görülmesi esnasında gerçekleşmiş olmasının aranması gerektiği savunulmaktadır<sup>159</sup>. Kanaatimizce de işverenin sorumluluğunun söz konusu olduğu bir iş kazasından söz edilebilmesi için işçi tarafından ifa edilen iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının varlığı gerekmektedir<sup>160</sup>.

### 3. Çalışma ve Dinlenme Süreleri

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 9. maddesine göre, tele çalışan çalışma süresini ilgili mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve işyeri uygulamalarına göre düzenlenebilecektir. Ayrıca tele çalışanın iş yükü ve performans kriterlerinin işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçi ile denk olması gerekmektedir. Ancak söz konusu hükme aykırılığın yaptırımını düzenlenmemiştir. Düzenleme tele çalışana çalışma süresini düzenleme yetkisi vermekle birlikte, bu durum fazla çalışma ücretine hak kazanamayacakları şeklinde yorumlanmamalıdır<sup>161</sup>.

157 Günther and Böglmüller (n 78) 188. İşverenin durumun özellikleri dikkate alınarak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden kendi yetki alanında olanları yerine getirmesinin yeterli olabileceği ifade edilmektedir. Bu düşünce bir yandan işverenin çalışma koşullarının düzenlenmesinde iş sağlığı ve güvenliği açısından sorumlu olduğunu diğer yandan Home Office çalışma da işçinin işyerindeki kadar savunmasız olmadığını, zira genel koşulları kendisinin belirlediğini anlatmaktadır. Home ofice çalışmada işçinin kendisi çalışma alanındaki bazı tehlikeleri işverenden daha iyi bilebilir ve yönetebilir. Bu sebeple de, tehlike durumunda verilecek tepkilere ilişkin işverenin vereceği açık talimatlar önem arz etmektedir. Risk değerlendirmesi açısından işverenin evdeki tehlikeleri tanımlaması ve koruyucu önlemleri belirlemesi gereklidir. Bu iki şekilde sağlanabilir. Çalışanın evinin ziyaret edilmesine izin vermesi yahut önemli bilgilerin işverene verilmesidir. Wiebauer (n 151) Rn. 68- 69.

158 Günther and Böglmüller (n 78) 188; Wiebauer (n 151) Rn. 72.

159 Dulay (n 15) 207.

160 Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 226; Süzek (n 26) 274; Süzek 'İş Akdinin Türleri' (n 28) 31; Civan (n 15) 566.

161 Aydınöz (n 1) 118; Ergüneş Emrağ (n 1) 1434.

Hukukumuzda da Home Office çalışma bakımından, çalışma sürelerine ilişkin temel düzenlemeler geçerlidir. Bununla birlikte öğretide çalışma sürelerine ilişkin koruyucu hükümlerin bu çalışma biçiminde uygulanmasında çeşitli güçlükler bulunduğu da isabetli olarak ifade edilmektedir<sup>162</sup>. Bu yöntemle yapılan çalışmanın online olarak gerçekleştirilmesi durumunda, çalışanın bağlantı kurma, ara verme ve işe son verme zamanları kayıt altına kolaylıkla alınabildiğinden, çalışma süresinin kolaylıkla tespiti mümkündür<sup>163</sup>. Offline çalışmalarda da çeşitli kontrol yazılımları ile bilgisayar kullanım ve çalışma süresi hesaplanabilmekle birlikte, işçinin bilgisi dışında bir elektronik gözetim yöntemine başvurulmaması gerekmektedir<sup>164</sup>. Çalışma süresinin tespiti ve uygulanması açısından başvurulabilecek bir diğer yöntem de işçinin yalnızca belirlenen mesai saatlerinde ana sunucuya erişim imkanına sahip olmasıdır<sup>165</sup>.

İş Kanunu'nun "çalışma süresinden sayılan haller" başlıklı 66. maddesinde, "İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler" in çalışma süresinden sayılacağı kabul edilmiştir. Home Office çalışma bakımından da aynı esasın kabul edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, işçinin ulaşılabilir ve iş görme borcunu ifaya hazır şekilde, işverence verilecek emir ve talimatı veya işin kendisine yönlendirilmesini bekleyerek geçirdiği süreler de çalışma süresinin tespitinde dikkate alınmalıdır<sup>166</sup>. Fıili ve farazi ça-

162 Kandemir, *Tele Çalışma* (n 15) 107; Günay (n 4) 86; Civan (n 15), 567.

163 Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 224; Kandemir, *Tele Çalışma* (n 15) 107; Dulay (n 15) 176; Civan (n 15), 567; Ergüneş Emrağ (n 1) 1434.

164 Kandemir, *Tele Çalışma* (n 15) 108; Dulay (n 15) 163, 176; Ergüneş Emrağ (n 1) 1434; Civan (n 15), 568; Kılıç (n 16) 812. Başvurulacak elektronik gözetim yöntemleri açısından Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve TBK 417 ve 419 hükmü ile uyumuna da dikkat edilmelidir. İşçinin yalnızca bilgisinin olması da her türlü gözetim yöntemine başvurulabileceği anlamına gelmemektedir. Zira bu yöntemlerle, çalışanların faaliyetlerinin kaydedilmesi ve performans ile tüm aktiviteleri için raporlar alınması, ziyaret ettikleri web siteleri, kullandığı programlar, USB hareketlerin, oluşturdukları sildikleri veya kopyaladıkları dosyaların kayıtlarının alınabilmesi mümkündür. Ancak belirtilen mevzuatın izin verdiği ölçüde bu yöntemlere başvurulması ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilkelere uyumlu olarak kullanılması da zorunludur.

165 Kılıç (n 16) 813; Civan (n 15), 567.

166 Alp 'Tele Çalışma' (n 16) 839; Dulay (n 15) 167, 177; Ergüneş Emrağ (n 1) 1434; Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 224.

alışma sürelerinin birleştirilmesi ile elde edilen çalışma süresi tespiti neticesinde tespit edilen fazla saatlerle çalışmalar, ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları ile hafta tatili çalışmalarının karşılığının işçiye ödenmesi gerekmektedir<sup>167</sup>. Yıllık izin sürelerinin hesaplanmasında İş Kanunu'nun yıllık izne ilişkin temel düzenlenmeleri uygulama alanı bulacaktır<sup>168</sup>.

Alman Hukuku'nda bu halde de Çalışma Süreleri Kanunu'nun (Arbeitszeitgesetz (ArbZG))<sup>169</sup> geçerli olduğu, bu çerçevede azami çalışma süresinin § 3 ArbZG, ara dinlenmelerinin § 4 ArbZG ve dinlenme sürelerinin § 5 ArbZG hükmüne uygun olması gerektiği belirtilmektedir<sup>170</sup>. Ayrıca § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hükmü gereğince kanunda yahut toplu iş sözleşmesinde hüküm olmadığı sürece işyeri temsilciliğinin, günlük çalışma sürelerinin başlangıcı, bitişi, ara dinlenmeleri ve haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine dağıtımı konusunda yönetime katılma hakkı bulunmaktadır. İşverenin Home Office çalışmada denetimi oldukça sınırlı olup, aksine çalışma ve boş zamanların iç içe geçmesi riski mevcuttur. Bu sebeple, mukayeseli hukukta işverenin çalışma süresini belgeleme yükümlülüğünü çalışana devretmesi gerektiği, işçinin de çalışma saatlerini kaydederek, özellikle de günlük 8 saatin aşıldığı durumları, işverene ve gerektiğinde denetim makamına sunması gerektiği ifade edilmektedir<sup>171</sup>. Alman Hukuku'nda evde çalışma ve tele çalışma bakımından çalışma sürelerine ilişkin uygulanan bir diğer yöntem de "Vertrauensarbeitszeit" adı verilen "güven esaslı çalışma süresi" uygulamasıdır.<sup>172</sup> Bu uygulamada, işverence önceden uzunluğu belirlenen çalışma süresinin konumu ve iş günlerine dağıtımı konusunda işçi serbesti sahibi olup, çalışma sürelerine uyulup uyulmadığı işverence denetlenmemektedir. Bununla birlikte, işverence verilen işe ilişkin belirlenecek hedefe ulaşıp ulaşılmadığı denetlenebilmektedir.<sup>173</sup> Bu uygulamanın işçi

167 Dulay (n 15) 177.

168 Dulay (n 15) 165.

169 Kanun metni için <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html#BJNR117100994BJNG000100307> Erişim Tarihi: 25.05.2020.

170 Benkert (n 24) 306.

171 Benkert (n 24) 306; Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 479.

172 Ayrıntılı bilgi için Dulay (n 15) 168-180.

173 Dulay (n 15) 173.

açısından yaratacağı sakınca çalışma süresinin konumunun işçi tarafından belirlenerek, denkleştirme yapma imkanının da işçiye bırakılması sonucunda işçinin fazla çalışma ücreti talep edememesidir.<sup>174</sup>

#### 4. Araç Gereç Temini ve Masraflar

Kural olarak iş sözleşmesinde işin ifasında kullanılacak araç-gereçlerin sağlanması işverence yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüktür<sup>175</sup>. İş Kanunu'nun 14. maddesinde uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde yer alması gereken hususlar arasında işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin yer alacağı düzenlenmiştir. Sözleşmede düzenleme bulunmayan hallerde ise Türk Borçlar Kanunu'nun 413. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Bu çerçevede gerekli araç, gereç ve malzemenin işverence temin edilmesi gerekmektedir. Buna karşılık, sözleşme ile aksinin kararlaştırıldığı yahut araç, gereç ve malzemelerin işçi tarafından sağlanmasının adet haline geldiği hallerde işverenin temin etme yükümlülüğü olmayacaktır.<sup>176</sup> Ancak bu halde de aksi kararlaştırılmamış ve aksine bir adet bulunmadıkça, işverenin işçi tarafından sağlanan araç, gereç ve malzemeye uygun bir karşılık ödemesi gerekecektir. Benzer şekilde, işin görülmesinden kaynaklanan giderlerin işverence üstlenilmesi gerekmektedir<sup>177</sup>. Home-Office çalışmalar bakımından da aynı esas

174 Dulay (n 15) 172, 180.

175 İşin görülmesine kullanılacak araç ve malzemelerin teminine ilişkin Türk Borçlar Kanunu'nun 413. maddesine göre, "Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür.

İşçi işverence anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür."

176 Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 222; Eyrenci, Taşkent and Ulucan (n 26) 100; Civan (n 16) 557.

177 İşin gerektirdiği giderlerin üstlenilmesi ise Türk Borçlar Kanunu'nun 414. maddesinde düzenlenmiş olup, bu hükme göre, "İşveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür.

Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir. Ancak bu ödeme, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamaz.

Zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir."

geçerlidir<sup>178</sup>. Home Office çalışan işçiye bilgisayar, faks, yazıcı benzeri teknik araç ve gerecin sağlanması, kullanılacak bilgi iletişim teknolojilerine ve ağ bağlantısına ilişkin abonelik ile kullanılacak programların temin edilmesi gerekir.<sup>179</sup> Söz konusu araç gerecin kurulumu, bakımı, onarımı ve sigortalanması gibi hususlardan da işveren yükümlüdür<sup>180</sup>. İşçinin, işveren ve diğer çalışanlar yahut müşterilerle yaptığı görüşmelere ilişkin iletişim giderleri, elektrik, internet kullanımından kaynaklanan giderleri bu kapsamda değerlendirilmelidir<sup>181</sup>. Kullanımın kişisel mi işe ilişkin mi olduğunun belirlenmesinde çeşitli yöntemlere başvurulması mümkündür. Öğretide ileri sürülen bir fikre göre, işverenin iletişim araçlarının kullanımını iş ile sınırlaması mümkündür<sup>182</sup>. İşçinin de kendisine teslim edilen araç, gereç ve malzemeyi gerekli dikkat ve özeni göstererek kullanması gerekmektedir.

İşverenin işçinin kira giderinin bir kısmını üstlenmesi gerekip gerekmediği hususunda öğretide bizim de katıldığımız bir fikre göre, işin görülebilmesi için ayrılan eve ait bölümün işçinin özel amaçlı kullanımına işverence sınırlandırma getirmesi durumunda işçiye bu amaçla ek bir ödeme yapılması gerekirken, sınırlama yapılmayan hallerde ise ek bir ödeme yapılması gerekmemektedir<sup>183</sup>. İşe ilişkin zorunlu giderlerin işçi tarafından üstlenileceğine dair sözleşme hükümleri ise TBK 414 hükmü karşısında geçersiz olacaktır<sup>184</sup>. İşçinin giderlerinin ödenmesine ilişkin esaslar bakımından ise TBK 416 hükmü uygulama alanı bulacaktır<sup>185</sup>.

178 Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 478; Kandemir, 'Tele Çalışma' (n 15) 115. Tele çalışmaya ilişkin olarak aynı yönde: Ergüneş Emrağ (n 1) 1426. Ayrıca bkz. Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 223.

179 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 832; Dulay (n 15) 203; Ergüneş Emrağ (n 1) 1428.

180 Dulay (n 15) 204.

181 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 832; Ergüneş Emrağ (n 1) 1426.

182 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 833; Kılıç (n 16) 815.

183 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 834; Ergüneş Emrağ (n 1) 1427.

184 Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 224. TBK madde 414/III hükmüne göre, "Zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmalar geçersizdir."

185 TBK madde 416 hükmüne göre, "İşçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağı, daha kısa bir süre kararlaştırılmamışsa veya yerel âdet yoksa, her defasında ücretle birlikte ödenir.

İşçi, sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek için düzenli olarak masraf yapıyorsa, kendisine en az ayda bir olmak üzere belirli aralıklarla uygun bir avans verilir."

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 7. maddesine göre, araç gereç temini ve masrafların üstlenilmesine ilişkin ortaya çıkabilecek soruların, kural olarak tele çalışan kendi ekipmanlarını temin etmediği sürece tele çalışma ilişkisi başlamadan önce yanlış anlaşılmaya imkân vermeyecek şekilde kararlaştırılmış olması gerekmektedir. Kural olarak, tele çalışan tarafından sağlanmadığı sürece, işveren işin ifası için gerekli araç gereci temin etmek, kurmak ve bakımını sağlamakla sorumludur. Tele çalışmanın düzenli olarak uygulanması durumunda işverenin işten kaynaklanan masrafları özellikle de iletişim giderlerini üstlenmesi gerekmektedir. Ayrıca tele çalışana gerekli teknik desteğin sağlanması gereklidir. Tele çalışan tarafından kullanılan ekipman yahut verilerin kaybı ya da hasara uğramasından doğan zarardan ulusal mevzuat veya toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde işveren sorumludur.

Alman Hukuku'nda Home Office çalışma halinde, işverenin Home Office çalışma alanından sorumlu olduğu ve ilgili masrafları karşılaması gerektiği kabul edilmektedir. Bunun içerisine mobilyaların, elektronik aletlerin alınmasının yanında elektrik ve ısınma maliyetinin de dahil olduğu ifade edilmektedir<sup>186</sup>. Bu amaçla işverene sabit bir oranla anlaşma yapması tavsiye edilmektedir<sup>187</sup>. Kanaatimizce bu yöntem hukukumuz açısından da başvurulması mümkündür<sup>188</sup>. Home Office kararlaştırılan tek işyeri olduğunda (çalışma yalnızca bu yöntemle yerine getirildiğinde), işçinin seyahat masraflarının da ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu halde, işçinin işyeri merkezine yaptığı seyahatler de iş seyahati olarak nitelendirilmektedir<sup>189</sup>. İşverene bu bakımdan da sözleşmede bir maliyet düzenlemesine yer verilmesi önerilmektedir. Ancak, değişen çalışma biçimleri

186 Benkert (n 24) 306. Almanya'da da genellikle telefon ve bilgisayar sağlanmakta, mobilya ve büro materyali daha nadiren görülmektedir. Ganz (n 21) 35. Ekipmanın edinilmesi, bakımı ve servis giderinden de işveren sorumludur. Çalışan kendisine ait ekipmanı kullandığı takdirde, § 670 BGB hükmüne göre koşulların gerektirdiği ölçüde masraflarını işverenden talep edebilir. Ancak bu kapsamda talepte bulunulabilmesi, işverenin meşru menfaati için söz konusu masrafın yapılmış olmasına bağlıdır. Örneğin, hali hazırda çalışanın satın aldığı ve özel olarak da kullandığı geniş bant internet bağlantısı için işverenden talepte bulunması mümkün olmayacaktır. Krieger, Rudnik and Povedano Peramato (n 7) 478.

187 Benkert (n 24) 306.

188 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 833; Dulay (n 15) 201.

189 Benkert (n 24) 306.

bir arada kararlaştırıldığında -haftanın belli günlerinde işyerinde çalışma, belli günlerinde Home Office çalışma gibi- kural olarak işyeri merkezine seyahat masrafını işçi üstlenmelidir<sup>190</sup>.

## 5. Eşit Davranma Borcu

İş Kanunu'nun 14. maddesinin 6. fıkrasına göre, “*Uzaktan çalışmada işçiler, esashı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.*”<sup>191</sup> Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 4. maddesinde de tele çalışanların çalışma koşulları açısından yürürlükteki mevzuat ve toplu iş sözleşmesi çerçevesinde işyerinde çalışanlarla aynı haklardan yararlanacakları, bununla birlikte tele çalışmanın özellikleri dikkate alınarak, tamamlayıcı nitelikte bireysel yahut toplu sözleşmelere ihtiyaç duyulabileceği ifade edilmiştir. Sözü geçen Anlaşma'nın 10. maddesine göre, tele çalışanlar işyerindeki emsal işçilerle eğitim, öğretim ve kariyer geliştirme fırsatlarına sahiptir. Tele çalışanlar ve dolayısıyla Home Office çalışanlar bakımından diğer çalışanlarla aynı değerlendirme kriterleri geçerlidir. Ayrıca söz konusu maddenin 2. fıkrasına göre, tele çalışanlar kendilerine sunulacak teknik ekipman ve bu çalışma şeklinin özellikleri hakkında gerekli eğitimi almalıdırlar. Bunun yanı sıra tele çalışanın üstleri ve çalışma arkadaşlarına da bu çalışma biçimi ve idaresi hakkında eğitim verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kanaatimizce pandemi döneminde Home Office çalışmaya geçiş halinde de işverenin eğitim verme yükümlülüğü söz konusu

190 Benkert (n 24) 306.

191 Bu düzenleme öncesinde de öğretide isabetli olarak İş Kanunu'nun 5. maddesi gereğince, işverenin eşit davranma borcu altında olacağı ifade edilmiştir. Alp, ‘Tele Çalışma’ (n 16) 830. Öğretide işverene ait işyerinde aynı veya benzer iş yapan bir işçi bulunmadığında, İş Kanunu'nun 13. maddesinin 3. fıkrasında yer alan “İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.” hükmünün kıyasen uygulanabileceği ifade edilmektedir. Alp, ‘Tele Çalışma’ (n 16) 830; Ergüneş Emrağ (n 1) 1429; Aydınöz (n 15) 216-217. Buna karşılık kanaatimizce belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından da emsal işçinin belirlenmesinde İş Kanunu'nun 12. maddesinde yer alan bu ölçütün uygulanabilirliği söz konusu olmadığı gibi, işverene aynı işkolunda mevcut çalışma koşullarını araştırarak mukayeseye dayalı iş koşulları oluşturma yükümlülüğü getirilmesi isabetli değildir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi (1. Bası, Vedat Kitapçılık 2012), 73-74.

olabilecektir. Özellikle de daha önce bu yöntemle çalışmamış işçilere gerekli bilgilendirmenin yapılması ve iş görme ediminin özenle ifa edilebilmesi için gerekli ek bir eğitim varsa işverence verilmesi gerekmektedir. Aksi halde işçinin özenle ifa borcunu ihlal ettiği ileri sürülemeyecektir.

İşçiye sadece işyeri dışında çalışıyor olması sebebiyle daha düşük ücret ödenemeyeceği, ikramiye ve prim gibi işyeri uygulamaları dışında bırakılmayacağı kabul edilmekle birlikte, çalışma şeklinin özelliği sebebiyle işyerinde verilen öğle yemeği ve ulaşım hizmetinden yararlandırılmamasının eşitlik ilkesine aykırılık olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmektedir<sup>192</sup>. Buna karşılık bizimde katıldığımız bir başka görüşe göre uzaktan çalışan işçilere yemek verilememesi durumunda ek bir ödeme ile mahrum kalınan sosyal yardımın telafisi gerekmektedir<sup>193</sup>. Kanaatimizce, pandemi döneminde geçici olarak Home Office çalışmaya geçiş halinde de genellikle aynı esas geçerli kabul edilebilecektir. Home Office çalışmaya geçirilmeden önce yemek ücreti ödenen yahut ticket verilen işçilere aynı imkânın sağlanması, işyerinde yemek dağıtılan hallerde de yemek bedelinin ücrete eklenecek şekilde ödenmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Zira çalışma saatlerinin aynı kalması durumunda işçinin yemek gideri varlığını koruyacaktır. Home Office çalışmaya geçişle işyerinde sağlanan servisin kaldırılması mümkün olmakla birlikte, işçinin belirli aralıklarla işyerine gitmesini gerektiren bir çalışma modeli tercih edilmişse bu masrafların karşılanması gerektiği kanaatindeyiz. Home Office çalışmaya geçiş iş görme ediminin işyeri dışında ifası dışında işçinin durumunu diğer çalışma koşulları açısından kötüleştirmemelidir.

## 6. İşçinin Şahsen İfa, Özen Gösterme ve Sadakat Borcu

Home Office çalışma bakımından da işçinin işi şahsen ifa etme borcu ile gerek işin görülmesinde ve gerekse kendisine sağlanan araç gereçler ve malzemelerin kullanımında özen gösterme yükümlülüğü söz konusudur.

192 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 830; Ergüneş Emrağ (n 1) 1429.

193 Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 225; Eyrenci, Taşkent and Ulucan (n 26) 100.

Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinde, işçinin yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorunda olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlü olduğu kabul edilmiştir (TBK 396/II). Belirtilen esaslar Home Office çalışma halinde de varlığını korumaktadır. Söz konusu yükümlülükler aykırılığın sonuçları bakımından bu çalışma türü bir özellik arz etmemekte olup, diğer iş sözleşmeleri ile aynı sonuçların ortaya çıkması söz konusu olacaktır.

Bu çerçevede Home Office çalışmada işçinin kendisine verilen bilgi iletişim teknolojisi araçlarını belirtilen güvenlik kurallarına uyumlu şekilde kullanması, evde yaşayan diğer kimselerin kullanımına sunmaması, izin verilen ölçü dışında özel amaçla kullanmaması gerekmektedir<sup>194</sup>. Bununla birlikte belirtelim ki, işçinin sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için işçinin söz konusu ekipmanı kullanmaya ehil nitelikte olması, işverence gerekli eğitime tabi tutulması, uygun talimatların verilmesi, sağlanan ekipmanın uygun olması, kurulum ve bakımın gereği gibi yapılmasının temin edilmiş olması gerekmektedir<sup>195</sup>. Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 7. maddesine göre de tele çalışanın kendisine sağlanan araç gereci özenle kullanması gerekmektedir. Ayrıca internet vasıtasıyla yasa dışı materyal toplaması ve yaymasının yasak olduğu kabul edilmiştir.

Kural olarak işçi Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinin 4. fıkrası gereğince, "İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür." Home Office çalışma halinde, işçinin kullanımına tahsis edilen bilgisayar ve hesaplara üçüncü kişilerce erişim sağlanmaması için gereken şifre ve bilgileri paylaşmamalı, teknik araçların

194 Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 102; Dulay (n 15) 152.

195 Alp, 'Tele Çalışma' (n 16) 834; Dulay (n 15) 159-160.

kendisi dışındaki kişilerce kullanılmamasını sağlayacak önlemler alması gerekmektedir<sup>196</sup>. Benzer şekilde, işverenin ticari sırlarının yer aldığı kağıtlar evde basıldıktan sonra, ev çöpüne atılmamalıdır. Bunun gibi iş amacıyla gerçekleştirilen telefon görüşmelerinin içeriğinin evde yaşayan üçüncü kişiler tarafından öğrenilmemesine dikkat etmek gerekmektedir<sup>197</sup>. Ancak işçi açısından sorumluluğun söz konusu olabilmesi için öncelikle işveren tarafından işletmeye ilişkin verilerin korunması amacıyla gerekli önlemlerin alınması, ihtiyaç duyulan alt yapının hazırlanması, güvenlik tedbirleri belirlenerek, işçiye gerekli bilgilendirmenin yapılması ve eğitimin verilmiş olması gerekmektedir<sup>198</sup>. Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 5. maddesinde işverenin veri güvenliğini sağlama ve işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü özel olarak düzenlenmiştir.

İş ilişkisinin devamı esnasında sadakat borcu kapsamında işçinin rekabet etmeme borcu da söz konusudur. Türk Borçlar Kanunu'nun 396. maddesinin 3. fıkrası gereğince, işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez. İşçinin Home Office çalışmaya geçirilmesi halinde de bu yükümlülüğü varlığını sürdürecektir.

## 7. Kişisel Verilerin Korunması Hukukundan Doğan Yükümlülükler ve Özel Hayatın Gizliliği

İşverenlerin bu dönemde karşılaştıkları bir diğer güçlük ise kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerin Home-Office çalışma açısından da yansımaları olmasıdır. Zira işveren işyerinde olduğu gibi Home-Office çalışma bakımından da veri güvenliğini sağlama yükümlülüğü altındadır. Pandemi döneminde de işverenin kişisel verilerin korunmasına ilişkin yükümlülükleri varlığını korumaktadır<sup>199</sup>. Gerek kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat gerekse işçinin kişisel

196 Kandemir, Tele Çalışma (n 15) 111; Dulay (n 15) 183.

197 Granetzny and Markworth (n 89) 34 (Beck Online).

198 Dulay (n 15) 185.

199 Granetzny and Markworth (n 89) 33 (Beck Online).

verilerinin korunmasına ilişkin TBK md. 419 hükmüne pandemi döneminde de riayet edilmesi gerekmekte olup, Home Office çalışmaya geçiş ile birlikte gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir<sup>200</sup>. İşçinin de işlemeye ilişkin verileri koruma yükümlülüğü söz konusudur<sup>201</sup>.

Home-office çalışma halinde de işverenin teknik ve organizasyonel veri koruma yükümlülüklerine uygunluğu sağlaması gerekmektedir<sup>202</sup>. Veri güvenliğinin home-office çalışmaya geçerken teminat altına alınması gerekir. Bu açıdan verinin taşınması, iletilmesi ve imhası sırasında alınacak önlemler önem arz etmektedir. Bu çerçevede, örneğin, verilerin kağıt forma aktarılması işverence önceden verilen izinle gerçekleşmelidir. İş Kanunu'nun 13. maddesinde, “*Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.*” hükmüne yer verilmesine karşılık henüz konuya ilişkin yönetmelik çıkartılmamıştır.

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 6. maddesinde, işverenin tele çalışanın mahremiyetine saygı duymakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca bir izleme sistemi kurulması durumunda, izlemenin ölçülü olması ve 99/70 sayılı Yönergeye uygun olması gerektiği kabul edilmiştir. Hukukumuz açısından da aynı esaslar geçerlidir<sup>203</sup>.

Home Office çalışmada değerlendirilmesi gereken bir diğer husus, “uzak ekipler” (Remote Teams) halinde çalışmanın yöneticiler ve çalışanlar açısından ortaya çıkaracağı güçlükler ve buna bağlı olarak ortaya çıkacak problemlerdir. Uzun süreli Home Office çalışmada yöneticiler ve çalışanlar birbirinden uzaklaşmaktadır. Bu durum çalışan motivasyonu,

200 Alman Hukuku açısından da çalışanların verilerinin işlenmesinde BDSG § 26 ve GDPR md. 6 hükümlerine uyulması gerekmektedir.

201 Öğretide çoğunluk tarafından işçinin işlemeye ilişkin verileri koruma yükümlülüğü özen ve sadakat borcuna dayandırılmaktadır. Alp ‘Tele Çalışma’ (n 16) 830; Kandemir ‘Tele Çalışma’ (n 15) 110 vd.; Ergüneş Emrağ (n 1) 1433. Bir diğer görüşe ise itaat borcuna dayanmaktadır. Aydınöz (n 15) 165.

202 Granetzny and Markworth (n 89) 34 (Beck Online).

203 Bkz. Çelik, Caniklioğlu and Canbolat (n 26) 223.

işin kontrolü ve performans takibini güçleştirmektedir. Bu amaçla çalışanlardan işin ilerleyişine ilişkin raporlar istenmesi mümkündür<sup>204</sup>. Ancak elektronik gözetim yöntemlerine başvurulması kişiliğin ve kişisel verilerin korunması açısından sorunlara yol açabilecektir<sup>205</sup>. Çalışanlardan bu ve benzeri şekillerde performans ve yaptıkları işe ilişkin kanıtlar sunulmasının talep edilmesi kabul edilebilir değerlendirilirken, keylogger vb. gizli gözetim tedbirlerine başvurulması ancak bir suçtan yahut ciddi bir görev ihlalden şüphelenilmesi durumunda düşünülebilir<sup>206</sup>.

## SONUÇ

Covid 19 Pandemisi gerek ülkemizde gerekse diğer ülkelerde çalışma yaşamını ciddi ölçüde etkilemiş olup, dijitalleşmenin ciddi oranda artması ve mümkün olan işler bakımından pek çok çalışanın Home Office çalışmaya geçirilmesine yol açmıştır. Pandemi döneminde hem çalışan sağlığının hem de toplum sağlığının korunmasına hizmet eden Home Office çalışmaya geçişin yeni normalde ve sonrasında da sıkça başvurulmuş bir çalışma yöntemi olacağı öngörülmektedir. Zira daha önce pek çok işveren ve çalışan bakımından hiç başvurulmayan bu çalışma yöntemine pandemi döneminde yoğun olarak başvurulmuş, işe ve işletmeye etkilerinin görülebilmesi imkânı doğmuştur. Yapılan araştırmalarda bu dönemde çalışanlar açısından olumlu sonuçları da olduğu görülen bu çalışma biçiminin uzun vadeli ve tek çalışma yöntemi olarak kullanılmasının sonuçları ise henüz ka-  
naatimizce ortaya çıkmış değildir.

Pandemi dönemi ile sınırlı olarak işverence geçici bir dönem için işçinin Home Office çalışmaya geçirilebilmesinin geçerlilik koşulları, söz konusu değişikliğin taraflar arasındaki iş ilişkisinde ortaya çıkartacağı değişiklikler, tarafların bu döneme ilişkin hak ve borçlarının incelendiği bu çalışmada Türk İş Hukuku ile Alman İş Hukuku öğretisindeki görüşler ve pandemiye özel yasal düzenlemeler değerlendirilmeye çalışılarak, gelecek

204 Günther and Böglmüller (n 78) 188.

205 Wiebauer (n 151) Rn. 56.

206 Günther and Böglmüller (n 78) 188.

dönemde konuya ilişkin ortaya çıkabilecek hukuki problemler tespit edilerek çözüm yolları geliştirilmeye çalışılmıştır.

Kanaatimizce ortaya çıkabilecek ilk hukuki problem işçinin işverence tek taraflı bir değişiklikle işyerindeki klasik çalışma biçiminden Home Office çalışmaya geçirilip geçirilemeyeceği olup, çalışmamızda belirtilen koşulların varlığına bağlı olarak bu soruya olumlu yanıt vermek gerekmektedir. Bununla birlikte, Home Office çalışmaya geçişin çalışma yerindeki değişiklik dışında işçi aleyhine başka sonuçlar doğurmaması, örneğin sosyal ve ekonomik haklarında bir azaltmaya gidilmemesi diğer çalışma koşullarının korunması gerekmektedir. Gerekli koşulların varlığına bağlı olarak işverence Home Office çalışmaya geçirilen işçinin de bu şekilde çalışmayı kabul etme yükümlülüğü olduğu kanaatindeyiz. Zira Home Office çalışmaya geçiş niteliği uygun işler bakımından, işverenlerin bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği açısından başvurabilecekleri hızlı, etkin ve ucuz bir tedbir olarak değerlendirilmelidir. Buna karşılık belirtelim ki, pandemi sonrasında bu çalışma yöntemi ile çalışmaya devam edilebilmesinin İş Kanunu'nun 22. maddesine uygun bir değişiklikle gerçekleştirilmesine bağlı olarak mümkün olabileceğini düşünmekteyiz.

Home Office çalışma biçiminin atipik özelliklerinin tarafların iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlarına da çeşitli yansımaları bulunmaktadır. Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği, çalışma ve dinlenme süreleri, araç, geç temini ve masraflar, eşit davranma borcu, işçinin şahsen ifa, özen gösterme ve sadakat borcu ile kişisel verilerin korunması hukukundan doğan yükümlülükler ve özel hayatın gizliliğine ilişkin özellik arz eden haller bu çerçevede kapsamlı olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Abbas B, 'Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma' (2016) 13 (52) Legal İSGHD 2007- 2038.
- Alkan Meşhur H F, 'Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma', (2010) 25 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1-24.
- Alp M, 'Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)' Prof.Dr. Sarper Süzek' e Armağan (1. Bası, Beta 2011) 795-851.
- Aydın U, 'Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi' in Mehmet Uçum (ed) Devrim Ulucan'a Armağan (Legal 2008) 351-376.
- Aydınöz G, 'İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi SBE, (Ankara 2014, Yayınlanmamış Doktora Tezi).
- Benkert D, 'Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Home-Office' (2019) 10, NJW-Spezial (Neue Juristische Wochenschrift Spezial) 306-307.
- Beňo M, 'Working In The Virtual World–An Approach To The “Home Office” Business Model Analysis', (2018) 8 (1) Journal Of Interdisciplinary Research 25-36.
- Bertram A, Walk F and Falder R, Arbeiten im Home Office in Zeiten von Corona (1. Auflage, C. H. Beck 2020) (Beck Online).
- Bertschek I et al, 'Industrie 4.0: Digitale Wirtschaft – Herausforderung und Chance für Unternehmen und Arbeitswelt' (2015) 68 (10) Ifo Schnelldienst 3-18. <http://hdl.handle.net/10419/165590> Erişim Tarihi 03.05.2020.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi (1. Bası, Vedat Kitapçılık 2012).
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, 'İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemlerin Alınmaması Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı' (2012) (30/4) Fasikül, 23-39. (Kaçınma Hakkı).
- Civan O E, 'İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)' (2010) 7 (26) Legal İSGHD 527-574.
- Çelik N, Caniklioğlu N and Canbolat T, İş Hukuku (32. Bası, Beta 2019).
- Dingel J I and Neiman B, 'How Many Jobs Can Be Done At Home?' (2020) (Working Paper No. 26948 Issued in April 2020) NBER (National Bureau of Economic Research) 2. <http://www.nber.org/papers/w26948>. Erişim Tarihi 10.05.2020.
- Doğan Yenisey K, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukukları İle Karşılaştırmalı Bir İnceleme (1. Bası, Legal 2007) (İşyeri ve İşletme).

#### KAYNAKÇA

Doğan Yenisey K, 'Hizmet Akdine Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi' (2001) (5) İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, 113-132 (Tek Taraflı Müdahale).

Doğan Yenisey K, 'Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi' (2010) 3 Çalışma ve Toplum 93-116 (Çalışma Koşullarında Değişiklik).

Dulay D, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma (1. Bası, Turhan Kitabevi 2016).

Dulay Yangın, D, '6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi' (2016) (36) Sicil 148-171 (Uzaktan Çalışma).

Dulay Yangın, D, 'Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler' in Tankut Centel (ed), İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (onikilevha 2018) 221-260 (Tele Çalışma).

Ekmekçi Ö and Yiğit E, Bireysel İş Hukuku Dersleri (1. Bası, onikilevha 2020).

Engin M, 'Küresel Salgının İş Sözleşmelerine Etkisi ve Kısa Çalışma' Salgının İş İlişkilerine Etkisi, Esnek Çalışma Biçimlerinin Uygulanması Ve Kısa Çalışma Üzerine Bilgilendirme Notu, 24.03.2020 <https://www.linkedin.com/pulse/k%C3%BCresel-salg%C4%B1n%C4%B1n-i%C5%9F-s%C3%B6zle%C5%9Fmelerine-etkisi-ve-k%C4%B1sa-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fm-engin/?articleId=664818003385480-8064> Erişim Tarihi 05.05.2020.

Ergüneş Emrağ S, '4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma' (2016) 13 (51) Legal İSGHD 1413-1444.

Erkanlı Başbüyük B, İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı (1. Bası, Seçkin 2020)

Eyrenci Ö, 'Tele Çalışma ve İş Hukuku' (1991) 1 (2) 199-209.

Eyrenci Ö, Taşkent S and Ulucan D, Bireysel İş Hukuku (9. Bası, Beta 2019).

Fuhlrott M, 'B. Individualarbeitsrecht' in Stefan Kramer, IT-Arbeitsrecht, (2. Auflage, C.H. Beck 2019) (Atıf: Kramer IT-ArbR/Fuhlrott, B. Individualarbeitsrecht, Rn.).

Fuhlrott M and Fischer K, 'Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts (2020) 6 NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 345-349.

Ganz W, 'My Home(office) is my castle – Zum Recht des Betriebsrats und der Berufsgenossenschaft, Arbeitsplätze zu besichtigen' (2018) 2 ArbRAktuell (Arbeitsrecht Aktuell) 35-37.

Granetzny T and Markworth A, 'IX. Home Office in Zeiten von Corona: Was Arbeitgeber jetzt berücksichtigen sollten' in Klaus-Stefan Hohenstatt and Ulrich Sittard, Arbeitsrecht in Zeiten von Corona (1. Auflage, C.H. Beck 2020) 32 Erişim Tarihi 20.05.2020 (Beck Online).

#### KAYNAKÇA

- Grunau P, Ruf K, Steffes, S and Wolter S, 'Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken', IAB-Kurzbericht 11|2019, 1-2. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf> Erişim Tarihi 04.05.2020.
- Gülver E, 'Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine', (2014) LXXII (2) İÜHFM 103-122.
- Günay A, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma (1 st edn, Legal Yayıncılık 2018) 91-93.
- Günther J and Böglmüller M, 'COVID-19-Pandemie und Home-Office' (2020) 8 ArbRAktuell (Arbeitsrecht Aktuell) 186-189.
- Heinkel R, '§ 201 Telearbeitsverhältnis' in Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2: Individualarbeitsrecht II (4. Auflage, C.H. Beck 2018).
- Herrmann M and Frey Cordes R, 'Homeoffice im Zeichen der Pandemie: Neue Perspektiven für Wissenschaft und Praxis?' (2020) 2 IUBH Discussion Papers – Human Resources, (No. 2020/2) (IUBH Internationale Hochschule, Erfurt) 4. <http://hdl.handle.net/10419/217267>. Erişim Tarihi 04.05.2020.
- Hoppe C, 'B. Individualarbeitsrecht, VIII. Home-Office und virtuelle Arbeitsplätze' in Stefan Kramer, IT-Arbeitsrecht, (2. Auflage, C.H. Beck 2019) (Atif: Kramer IT-ArbR/**Hoppe**, B. Individualarbeitsrecht, Rn.).
- İnciroğlu L, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı' (2014) 20 (1) MÜHF-HAD (Özel Sayı Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan).
- Kandemir M, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma (1. Bası, Legal 2011) (Tele Çalışma).
- Kandemir M, 'Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri' (2014) 72 (2) İÜHFM 143-166 (Evde Çalışma).
- Kılıç G, 'Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evde Çalışmadan Farkı' (Nisan 2020) 15 (164) Terazi Hukuk Dergisi 805- 819.
- Kiesche E and Kohte W, Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten von Corona (1. Auflage, C.H. Beck 2020) (Beck Online).
- Koch U, 'BetrVG § 5 Arbeitnehmer' in Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (C.H. Beck 2020) BetrVG § 5 Rn. 11 (ErfK/Koch).
- Kramer S, 'B. Individualarbeitsrecht, VIII. Home-Office und virtuelle Arbeitsplätze' in Stefan Kramer, IT-Arbeitsrecht, (2. Auflage, C.H. Beck 2019) (Atif: Kramer IT-ArbR/Kramer Rn.).

#### KAYNAKÇA

Krieger S, Rudnik T and Povedano Peramato A, 'Homeoffice und Mobile Office in der Corona-Krise' (2020) 8 NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 473-480.

Llave O V, 'COVID-19 unleashed the potential for telework–How are workers coping?' (09.06.2020) <https://www.eurofound.europa.eu/tr/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping> Erişim Tarihi 15.06.2020.

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M and Baysal U, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku (3. Bası, Lykeion 2019).

Özer H D, 'Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği' (2018) 6 (12) 193-226.

Saltiel F, 'Who Can Work From Home in Developing Countries?' (2020) (6) Covid Economics Vetted and Real-Time Papers (CEPR Press (The Centre for Economic Policy Research) 17 April 2020), 104-119. <https://cepr.org/sites/default/files/news/CovidEconomics6.pdf>.

Schwede J, 'Homeoffice wegen Covid-19–Arbeitsschutzrechtliche Erwägungen' (2020) 7 ArbRAktuell (Arbeitsrecht Aktuell) 160-162.

Göktaş S, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı (1. Bası, Yetkin 2008).

Soysal T, 'Tele Çalışma' (2006) 3 (9) Legal İSGHD 133-166.

Süzek S, İş Hukuku (18. Bası, Beta 2019) (İş Hukuku) (yeni bası atf)

Süzek S, 'İş Akdinin Türleri' (2001) (6/22) 17-35 (İş Akdinin Türleri).

Uşan F, '4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları' (2007) 9 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 211-271.

Wank R, 'Telearbeit' (1999) 5 NZA (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht) 225-235.

Wiebauer B, 'ArbSchG § 1' in: Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung und Ergänzende Vorschriften (83. EL C.H. Beck 2019).

Wiese G, 'Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit' (2009) 6 RdA (Recht der Arbeit) 344-352.

Wilfried G, 'My Home(office) is my castle – Zum Recht des Betriebsrats und der Berufsgenossenschaft, Arbeitsplätze zu besichtigen' (2018) 2 ArbRAktuell (Arbeitsrecht Aktuell) 35-37.

