



KADIR HAS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI

İŞÇİNİN ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKI

HAŞİM KIRIK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL, OCAK, 2023

Haşim KIRIK

Yüksek Lisans Tezi

2023

İŞÇİNİN ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKI

HAŞİM KIRIK

DANIŞMAN: DR. ÖĞR. ÜYESİ DENİZ UGAN ÇATALKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Programı'nda yüksek lisans derecesi için gerekli kısmi şartların yerine getirilmesi amacıyla Kadir Has Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'ne teslim edilmiştir.

İstanbul, Ocak, 2023

ONAY

HAŞİM KIRIK tarafından hazırlanan İŞÇİNİN ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKI başlıklı bu çalışma jürimiz tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Deniz UGAN ÇATALKAYA
Danışman
(Kadir Has Üniversitesi)

Prof. Dr. Ali GÜZEL
(Kadir Has Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ
(İstanbul Bilgi Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mehmet Timur Aydemir
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü
Onay Tarihi: 06/01/2023

ARAŞTIRMA ETİĞİ VE YAYIN YÖNTEMLERİ BİLDİRİMİ


Ben, HAŞİM KIRIK;

- Hazırladığım bu Yüksek Lisans Tezinin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve başka çalışmalardan yaptığım alıntıların kaynaklarını kurallara uygun biçimde belirttiğimi;
- Bu Yüksek Lisans Tezinin başka bir eğitim kurumunda bir derece veya diplomaya sunulan veya kabul edilen herhangi bir materyal içermediğini;
- "Yükseköğretim Kurulu Etik Davranış İlkeleri" uyarınca hazırlanan "Kadir Has Üniversitesi Akademik Etik İlkeleri"ni takip ettiğimi onaylıyorum.

Buna ek olarak, bu çalışma ile ilgili ortaya çıkabilecek herhangi bir usulsüzlük iddiasının, üniversite mevzuatına uygun olarak disiplin işlemi ile sonuçlanacağını kabul ediyorum.

Haşim KIRIK

06/01/2023



Kıymetli Anne Babam ile Adalet'li Yarınlara...

TEŞEKKÜR

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı kavramını ilk defa lisans eğitimim sırasında kıymetli hocam Prof. Dr. Ali Güzel ve kıymetli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Deniz Ugan Çatalkaya'nın derste bu konu üzerine tartışmalardan bahsettiklerinde duydum. Aradan geçen yıllarda bağlı avukat olarak çalıştığım dönemlerde ulaşılabilir olmama hakkının işçiye tanınması gerektiğini bizzat tecrübe de etmemin de etkisi ile işçinin ulaşılabilir olmama kavramı zihnimde yer edindi. Öncelikle bu tez konusunu seçebilmemi sağlayan ve lisans eğitimimde büyük katkıları bulunan kıymetli hocalarıma sonsuz teşekkürü borç bilirim. Kıymetli hocalarım ile yüksek lisans eğitimim sırasında da yollarımızın kesişmesi nedeniyle kendimi şanslı addediyorum. Bu bağlamda tez yazmaya başladığım ilk günden savunma ve sonrasına uzanan geniş bir zaman aralığında tez konusu ile tezat oluşturacak biçimde her an ulaşılabilir olan ve sık sık ulaşılabilir olmama hakkını ihlal ettiğim; fedakârca, ne zaman yardıma ihtiyaç duyarsam yol gösteren, bu süreçte yolumu aydınlatan ve bakış açımı genişleten yorum ve yönlendirmeleri nedeniyle çok değerli tez danışmanım Dr. Ugan Çatalkaya'ya bir kez daha teşekkür ediyorum. Tez jürimde yer alarak tezimin zenginleşmesini sağlayan yorumlar ve çok değerli katkılarda bulunan kıymetli hocalarım Prof. Dr. Ali Güzel ve Dr. Öğr. Üyesi Seda Ergüneş Emrağ'a ayrı ayrı şükranlarımı sunuyorum.

Tüm eğitim hayatım boyunca her zaman yanımda olup desteklerini esirgemeyen, fedakârlık yapıp eğitimimi ön planda tutan kıymetli Anne ve Babama da sonsuz teşekkürü borç bilirim.

Ayrıca tez yazım sürecinde ihtiyaç duyup ulaşmakta güçlük çektiğim kaynaklara ulaşmamı sağlayan, tüm taleplerime hızlı dönüşler yapan Kadir Has Üniversitesi Bilgi Merkezinin değerli çalışanları ile tez teslim sürecine ilişkin her türlü soruma ilgiyle yanıt veren Lisansüstü Eğitim Enstitüsü çalışanlarına teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak tez yazım sürecinde beraber bir ömür yaşama sözü verdiğim, bir kez daha kayıtlara geçmesi bakımından çok sevdiğimi ifade etmek istediğim, süreci benim için

kolaylaştırmak için çaba harcayan, daha zor bir akademik süreçten geçiyor olmasına rağmen beni her daim ön planda tutan değerli eşim, yol arkadaşım Adalet'e çok teşekkür ediyorum.



İŞÇİNİN ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKI

ÖZET

Teknolojideki gelişmeler akıllı telefon, bilgisayar ve internetin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Bu sayede insanoğlunun birbiri ile iletişimi yeni bir boyuta taşınmış insanoğlu her an her yerde “online” olabilme imkanına kavuşmuştur. Bu durum çalışma yaşamına da sirayet etmiş ve işçinin işyeri ve çalışma saatlerinden sonra da işveren, işverenin diğer işçileri veya müşterileri tarafından işe dair konularda ulaşılabilir olmasına sebebiyet vermiştir. Bu durumun işçinin dinlenme ve özel yaşam hakkına müdahale ve hatta ihlal boyutuna erişmesi karşısında işçinin ulaşılabilir olmama hakkı tartışılır hale gelmiştir. Çalışmamızda öncelikle işçinin ulaşılabilir olmama hakkına neden ihtiyaç duyulduğu açıklanmıştır. Akabinde işçinin ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin hukukumuzda yasal bir düzenleme bulunmayışı nedeniyle ulaşılabilir olmama hakkının dinlenme hakkı ve özel yaşam hakkı ile bağlantısı ele alınmıştır. Çalışmamızın devam eden bölümünde işverenin yönetim yetkisini kullanarak işçinin ulaşılabilir olmama hakkına müdahale edip edemeyeceği incelenmiştir. Bu bağlamda işverenin yönetim yetkisinin sınırları ele alınmıştır. Yönetim yetkisinin sınırlandırılmasının yanı sıra işverenin işçiyi koruma borcunun da ulaşılabilir olmama hakkının işçiye tanınmasını gerektirip gerektirmeyeceği tartışılmıştır. İşçinin iş sözleşmesinde rıza göstermesi veya işveren talebi olmaksızın bireysel tavır ile ulaşılabilir olması konuları da bu bölümde işlenmiştir. Çalışmamızın son bölümünde ise işçinin ulaşılabilir olmama hakkının korunmaması durumu ele alınmış, ihlal durumunda işçinin ne gibi hakları olabileceği tartışılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı, Bağlantıyı Kesme Hakkı, Özel Yaşam Hakkı, Dinlenme Hakkı, İşverenin İşçinin Özel Yaşamına Müdahalesi, Çalışma Saatleri Dışında İletişim, Teknolojik Takip

WORKER'S RIGHT TO DISCONNECT

ABSTRACT

Mankind's ability of communication has reached a new level with the boom in smartphones, computers, and the internet due to the advancements in technology. Consequently, humans have become "online" at any given time and place. This situation affects work life as well, and makes the employee reachable by the employer, other employees, and customers outside the work hours. Hence, legal debates as to the employee's right to disconnect have been taking place as this situation has started to constitute an interference, if not a violation, of the employee's right to rest and leisure and right to respect for private life. Our article starts by explaining why the employee needs the right to disconnect. Subsequently, it examines the relation of the right to disconnect with the right to rest and leisure and the right to respect for private life due to the lack of legal regulation in Turkish Law about the right to disconnect. In the following parts, the thesis discusses whether the employer can interfere with the right to disconnect by virtue of his power of management. The limits of the employer's power of management is examined in this context, alongside the question of whether the employer's obligation to protect the employee requires the acknowledgment of the right to disconnect. This part also looks into the topics of employee's consent to be reachable in the work contract and with his own decision without the employer's demand. In the last part, the article explains the results of the inexistence of the employee's right to disconnect and discusses the employee's legal options against the violation of the right to disconnect.

Keywords: Employee's Right to be Unreachable, Right to Disconnect, Right to Private Life, Right to Rest and Leisure, Employer's Interference with the Employee's Private Life, Communication Outside the Work Hours, Technological Tracking

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	v
ÖZET.....	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
1. GİRİŞ	1
2. ULAŞILABİLİR OLMAMA KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI.....	3
2.1 Genel Olarak.....	3
2.2 Özel Yaşam Hakkı ile İlişkisi	6
2.2.1 Özel yaşam hakkının tanımı.....	7
2.2.2 İş yaşamı – özel yaşam dengesi.....	12
2.3 Dinlenme Hakkı ile İlişkisi.....	14
2.3.1 Dinlenme hakkının tanımı	15
2.3.2 Çalışma saatleri ve işyeri kavramlarının değişmesi: esnek çalışma	20
2.4 Ulaşılabilir Olmama Kavramı.....	23
2.4.1 Kavramı ortaya çıkaran nedenler	27
2.4.2 Terminoloji sorunu	33
3. ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKI BAĞLAMINDA İŞVERENİN YETKİ VE SORUMLULUĞU.....	38
3.1 Genel Olarak.....	38
3.2 İşverenin Yönetim Yetkisi ve İşçiyi Koruma Borcu.....	39
3.2.1 İşverenin yönetim yetkisi ve sınırları	40
3.2.2 İşverenin yönetim yetkisinin işyeri ve çalışma saatleri dışına sızması	43
3.2.3 İş sözleşmesinde ulaşılabilir olmaya ilişkin kayıtlar	47
3.2.4 İşverenin işçiyi koruma borcu.....	52
3.3 İşçinin Açık Bir Talimat Olmaksızın Ulaşılabilir Kalması	62
3.3.1 Genel olarak açık bir talimat olmaksızın çalışma	62
3.3.2 İşverenin açık talimatı olmaksızın yapılan çalışmada ücrete hak kazanma	64

3.3.3 İşverenin açık talimatı olmaksızın yapılan çalışmanın işverence önüne geçilmesi ve önlem alınması yükümlülüğü.....	66
4. ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKININ İHLALİ VE HUKUKİ SONUÇLARI	70
4.1 İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkının İhlali	70
4.1.1 İşçiye tanınan dinlenme ve izin sürelerinde ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi ve istisnaları	71
4.1.2 Ulaşılabilir olmayan işçiye işverence yaptırım uygulanması	78
4.1.3 Teknolojik takip	86
4.1.4 Uzaktan çalışma halinde ulaşılabilir olma beklentisi.....	91
4.2 Hakkın İhlal Edilmesi Karşısında İşçinin Hakları.....	93
4.2.1 Mobbing veya ısrarlı takip gerekçesi ile tazminat talebi.....	94
4.2.2 Ücret talep etme hakkı.....	101
4.2.3 İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı.....	108
4.2.4 İhlalin sona erdirilmesini talep hakkı.....	111
4. SONUÇ	117
KAYNAKÇA	124

KISALTMALAR LİSTESİ

AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AY	: T.C. 1982 Anayasası
AYM	: Anayasa Mahkemesi
bkz.	: Bakınız
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
E.	: Esas
ECHR	: European Court of Human Rights
edn	: Baskı
eds	: Editör
GPS	: Global Positioning System
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: International Labour Organization
İşK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
K.	: Karar
KVKK	: 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
m.	: Madde
Mük.	: Mükerrer
para	: Paragraf
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK Kanunu	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİHEK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

vb. : ve benzeri
vd. : ve devamı



1. GİRİŞ

İş hukukunun doğuşundan bugüne çalışma şekilleri dinamik bir yapı sergilemiştir. Hukuk sisteminde de değişen teknoloji ve şartlara uygun gelişme ve değişimler yaşanmış, işçi ve işverene yeni haklar kazandırılmış ve ödevler yüklenmiştir. İşçi istihdamında akla ilk gelen klasik denebilecek çalışma modelinde işçinin işverenin işyerinde işverence verilen görevleri belirli çalışma saatleri içinde ifa etmesi söz konusuyken değişen teknoloji ve ekonomik şartlar nedeniyle yeni istihdam tipleri ortaya çıkmıştır. Uzaktan çalışma, parça başı çalışma, görev bazlı çalışma, platform çalışması bunlardan bazılarıdır. Gelişen bu yeni çalışma modelleri esnek çalışma olarak ifade edilmiş; işçinin işverene, işyerine ve çalışma saatlerine bağlılığının azaldığı bu çalışma modellerinde hem işverenler hem de işçiler açısından birtakım avantajlar bulunması nedeniyle bu çalışma modelleri yaygınlaşmıştır. Öte yandan teknolojinin sağladığı iletişim imkanları ile sadece esnek çalışma modelleri değil, klasik denebilecek sözleşme türleriyle çalışan işçiler bakımından da işyeri dışında işle ilgilenme yaygın bir durum haline gelmeye başlanmıştır. Cep telefonu, taşınabilir bilgisayar ve internetin bireyi her yerde ulaşılabilir kılması işçinin esnek çalışmasının yanında işten kopamamasını da beraberinde getirmiştir. Bu olgunun işçinin yaşamı ve dolayısıyla iş hukuku üzerindeki etkisi dikkate alınarak, bu tez çalışmasının konusu işçinin ulaşılabilir olmama hakkı olarak seçilmiştir. Bu kapsamda, çalışmanın konusu, işçinin iş organizasyonu kapsamında belirlenen çalışma saatleri dışında işe dair konularda işveren, işverenin diğer işçileri veya müşterileri tarafından ulaşılabilir olmama hakkının, diğer bir ifade ile işçinin işiyle bağlantıyı kesme hakkının tanımlanması ve bu hakkın kapsam ve sınırları ile hakkın ihlal edilmesi halinde başvurabileceği hukuki yolların belirlenmeye çalışılmasıdır.

Çalışmamız üç ana başlık altında toplanmıştır: Öncelikle ulaşılabilir olmama kavramı incelenecek, ardından işverenin yönetim yetkisinin işçinin çalışma saatlerinin dışına sızması ve işçinin bireysel tavrının işverene sorumluluk yükleyip yüklemeyeceği ele alınacak son olarak da ulaşılabilir olmama hakkının en sık ihlal edildiği düşünülen haller incelenerek hakkın ihlali durumunda işçinin ne gibi hakları bulunduğu üzerinde durulacaktır.

Ulaşılabilir olmama kavramı başlığı altında kavramın dayandırıldığı temel haklar yani özel yaşam hakkı ve dinlenme hakkı ile ilişkisi, kavramın ortaya çıkışı ve terminolojisi irdelenecektir. Öte yandan iş – yaşam dengesi ve esnek çalışmanın, kavramın açıklanmasındaki önemi nedeniyle bu konular da bu başlık altında incelenecektir. Bununla beraber kavramın ortaya çıkmasındaki en temel sebep olan teknolojik gelişmelere ilişkin sayısal veriler de bu hakkın varlığının gerekli olduğunun ortaya konulabilmesi için bu başlık altında paylaşılacaktır. Bu gelişmeler ile beraber ve bu gelişmelerden bağımsız işçinin çalışma saatlerinin ve çalışma saatleri sonrası ulaşılabilir olmasının işçinin ruh ve beden sağlığı üzerine etkileri de yapılmış çalışmalara atıfla bu bölümde ele alınacaktır. Bu sayede kavramın öneminin açıklığa kavuşturulması hedeflenmektedir.

Kavramın tanımı, önemi ve diğer haklarla ilişkisi açıklandıktan sonra “*işverenin yönetim yetkisinin çalışma saatleri dışına taşması*” hali başlığı altında işverenin yönetim yetkisi ile işçiyi koruma borcu, çalışma konumuzla bağlantılı yönleriyle incelenecektir. İşverenin talep ve isteği olmasa da işçinin bireysel bir tavır sergileyerek çalışma saatleri sonrasında ulaşılabilir kalması durumu da bu kapsamda değerlendirilmesi gereken bir husustur. Bu başlık altında yapılacak olan inceleme ile işverenin yönetim yetkisinin sınırlarının işçiye ulaşılabilir olma talimatı vermeye yetecek kadar geniş olup olmadığı, işverenin sahip olduğu yönetim yetkisinin yanı sıra işçiyi koruma borcunun ulaşılabilir olmama hakkı bakımından yansımaları ve işçinin bireysel tavrı karşısında işverenin bir sorumluluğunun bulunup bulunmayacağı konularına açıklık getirilmeye çalışılacaktır.

Son ana başlıkta ise işçinin ulaşılabilir olmama hakkının işverence kısıtlanmasına ilişkin örnekler ve işçinin bu durumda ne gibi yasal hakları olabileceği üzerinde durulacaktır. Bu bölümde verilen örneklerin sınırlı sayıda olmadığı, uygulamada çok farklı şekillerde hakkın sınırlandırılması, kullandırılmaması örneklerinin oluşabileceği gözetilmelidir. Verilen örnekler ile çalışma yaşamında karşılaşılma olasılığı yüksek olduğu düşünülen durumların benzer olaylar ile kıyaslanmasıyla bir sonuca ulaşılması amaçlanmıştır. Zira konuya ilişkin özel kanuni düzenlemelerin bulunmaması hem örnekler üzerinde kesin yargılara ulaşılmasını engellemekte hem de işçinin haklarının tespitini güçleştirmektedir. Bu bağlamda işçinin hakkın ihlali halinde ne gibi yasal hakları bulunduğu üzerinde de benzer durumlara ilişkin öğretici görüşleri ve içtihat üzerinden inceleme yapılmıştır.

2. ULAŞILABİLİR OLMAMA KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI

2.1 Genel Olarak

İş hukukunun tarihsel gelişimine bakıldığında 18. yüzyılın ikinci yarısında icat edilen buhar makinesi sonrası ilk dönemde, işverenin işçiden durmaksızın çalışmasını beklediği, ağır çalışma koşullarının uygulandığı; ancak zaman içinde devlet müdahalesi ve işçilerin toplu direnişleri ile çalışma şartlarına ilişkin bugün sahip olunan hakların elde edildiği görülmektedir.¹ Her ne kadar bu haklar kazanılmış ve devlet müdahalesi niteliğinde emredici düzenlemelerle keskin sınırlarla çerçevesi belirlenmiş olsa da teknolojik gelişmelerin etkisi ile bu sınırlar silikleşmeye başlamıştır.² Özellikle 1980’li yıllardan itibaren başlayan değişim ile işçinin bir insan olduğunun farkına varılması sayesinde işçinin temel haklarının işverence dikkate alınması gerekliliği önem kazanmıştır.³ İşçinin kişilik haklarına bakışın değişmesinin yanı sıra geleneksel çalışma biçimlerinin de değişmesi ile işçinin çalışma yaşamı ile özel yaşamı arasındaki sınırlar belirginliğini yitirir hale gelmiştir.⁴ Buradan hareketle işçinin insan olması nedeniyle sahip olduğu kişilik haklarının korunmasının tartışılır olduğu bir dönemde bir yandan da yaşanan

¹ Osman Akın, ‘İş Hukukunda Çalışma Süreleri’ (1981) 45 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 775, 775; Ali Güzel, ‘Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme’ [1997] Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 83, 83–84 <www.tuhis.org.tr/pdf/426.pdf> accessed 16 July 2022; Öner Eyrenci and others, *İş Hukuku* (10th edn, Beta Basım Yayım 2020) 3; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (21st edn, Beta Basım Yayım 2021) 9–10; Nuri Çelik and others, *İş Hukuku Dersleri* (35th edn, Beta Basım Yayım 2022) 4–5; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7th edn, Lykeion Yayınları 2022) 34; Şükran Ertürk, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku* (Yetkin Yayınları 2022) 2–3; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (14th edn, Seçkin Yayıncılık 2022) 2–3; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (12th edn, Yetkin Yayınları 2022) 3–4; Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (Gazi Kitabevi 2022) 13.

² Deniz Ugan Çatalkaya, ‘Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı’ (2016) 74 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 733, 742; Ece Sıla Hafizoğlu, ‘Çalışma Süreleri’ (2016) 15 İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 123, 126.

³ Ali Güzel, ‘İş Hukukunda “Yetki” ve “Özgürlük”’ (2016) 15 İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 93, 109; Deniz Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta Basım Yayım 2019) 273.

⁴ Güzel, ‘Yetki ve Özgürlük’ (n 3) 114; Adnan Akın, Esra Ulukök and Tayfun Arar, ‘İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme’ (2017) 19 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 113, 114 <dergipark.org.tr/en/download/article-file/315288> accessed 22 October 2022; Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 301; Deniz Ugan Çatalkaya, ‘“Çalışma Saatleri Dışında Zihniniz Halen İş İle Mi Meşgul?” Özel Yaşam İle İş Yaşamı Arasındaki Sınırların Bulanıklaşması ve “Ulaşılabilir Olmama Hakkı” Üzerine’ in Başak Baysal and Nilay Arat (eds), *KHAS Hukuk Bülteni 2020-2021 Akademik Yılı Derlemesi* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 338; Deniz Ugan Çatalkaya, ‘Pandemi (Covid-19) Sürecinde Evden Çalışma: İşçinin İş Yaşamı - Özel Yaşam Dengesi Sosyal Temastan Uzak Ancak Sürekli Ulaşılabilir Olma Çelişkisi Üzerine Düşünceler’ in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V* (On İki Levha Yayıncılık 2022) 128.

gelişmeler nedeniyle işçinin kişilik hakkı kapsamındaki özel yaşam hakkının işverence ihlal edilmesi riski doğmuştur.

Devam eden süreçte mobil iletişim araçlarının yaygınlaşması ve vazgeçilmez bir hal alması sonucu kişinin kendine vakit ayırması güçleşmiş; her an her yerde ulaşılabilir olma hatta bunun da ötesinde “*online*” olma kapsamında kişinin çalışma yaşamı ile özel yaşamı arasındaki sınırlar bulanıklaşmıştır.⁵ İşçiler bilgisayar ve cep telefonlarını her zaman yanlarında taşımaya ve işyeri dışında sanal ortamda işle ilgilenmeye devam etmeye başlamıştır.⁶ Teknolojideki bu hızlı gelişimin getirdiği yenilik ve değişimin sebep olduğu sorunların hukuk sistemlerince çözümlenmesi kolay olmamakta, sorunlara hukuki çözümler üretilmesinde gecikilebilmektedir.⁷ İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının düzenlenmesi de gecikmiştir.

Çalışma saatlerinin uzaması ve belirsizleşmesi yeniden işçiler bakımından sorun teşkil eder olmuş, bu belirsizliğin insan sağlığına olumsuz etkileri yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur.⁸ Teknolojideki gelişmeler nedeniyle saat ayırımı olmaksızın tüm gün ulaşılabilir olma durumu işçinin serbest zamana sahip olmasını engellemiştir.⁹ Bu durumda işçilerin uzun çalışma saatlerine karşı verdiği mücadeleler sonucu düzenlenen

⁵ Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 733; MV Chudinovskikh, ‘The Right to Disconnect in Digital Economics’, *Proceedings of the International Scientific and Practical Conference on Digital Economy (ISCDE 2019)* (Atlantis Press 2019) 801 <www.atlantis-press.com/article/125924711> accessed 25 November 2021; Ufuk Aydın and Merve Kutlu, ‘The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law’ (2020) 8 Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 261, 264; Sevil Doğan, ‘Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılama Hakkı’ in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 113–114; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 706.

⁶ CW Von Bergen, Martin S Bressler and Trevor L Proctor, ‘On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect’ (2019) 45 *Employee Relations Law Journal* 3, 3 <homepages.se.edu/cvonbergen/files/2020/02/On-the-Grid-24-7-365-and-the-Right-to-Disconnecta.pdf> accessed 19 February 2022.

⁷ Erdem Özdemir, ‘İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişisine Etkileri Üzerine’ (2008) 3 *Sicil İş Hukuku Dergisi* 13, 13.

⁸ Kate Sparks, Brian Faragher and Cary L Cooper, ‘Well-Being and Occupational Health in the 21st Century Workplace’ (2001) 74 *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 489, 495 <citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.91.440&rep=rep1&type=pdf> accessed 27 February 2022.

⁹ Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal Yayıncılık 2011) 106; Ugan Çatalkaya, ‘Sınırların Bulanıklaşması’ (n 4) 338; Dilek Dulay Yangın and Merve Kutlu Mutluer, ‘Avrupa Adalet Divanı’nın Çağrıya Hazır Bekleme Süresinin Nitelendirilmesine İlişkin Yaklaşımı: D.J. v Radiotelevizija Slovenija C-344/19, RJ v Stadt Offenbach Am Main C-580/19 ve MG v Dublin City Council C-214/20 Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler’ (2022) 9 *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 481, 26.

çalışma saatlerinin günümüzde işveren veya iş organizasyonu tarafından teknolojinin sağladığı imkanla yeniden belirsizleştirildiği, işçi aleyhine durum meydana geldiği ifade edilebilecektir. İş hukuku özü itibarıyla işçinin beden bütünlüğü ile manevi varlığı ve kişiliğini korumaya odaklanmaktadır.¹⁰ İş hukukunun bu niteliği ve günümüzdeki yukarıda kısaca ifade edilen işçinin iş organizasyonundan kopmasını engelleyen gelişmeler karşısında işçinin ulaşılabilir olmama hakkı kavramının ortaya çıkışı kaçınılmaz olmuştur.

Konumuzla yakından ilgili olan ve bu bağlamda tartışma konusu da yapılacak uzaktan çalışma sistemi ulaşılabilir olmama kavramından evvel tartışmalara konu olmuş, işçinin uzaktan çalışması işçi ve işveren bakımından avantaj olarak kabul edilmiş, yapılan araştırmalarda bu durumun avantajları üzerine yoğunlaşmıştır. Uzaktan çalışma yapılmasında işverenin ofis maliyetlerini düşürmesi, ulaşım giderlerinin azaltılması gibi ekonomik avantajları olduğu ifade edilmiştir.¹¹ Bunun yanı sıra uzaktan çalışmanın işçinin performansını, üretkenliğini ve işe bağlılığını artırdığı da ifade edilen avantajlar arasındadır.¹² Ek olarak ve işçi açısından önem arz eden noktada işçinin trafikte geçen

¹⁰ Ali Güzel, 'Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin "Intuitus Personae" Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek' in İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi (ed), *Halid Kemal Elbir'e Armağan* (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim, Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı 1996) 187; Eyrenci and others (n 1) 5; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 20; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 12.

¹¹ Leslie Haddon and Alan Lewis, 'The Experience of Teleworking: An Annotated Review' (1994) 5 *The International Journal of Human Resource Management* 193, 198 <www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/09585199400000010?scroll=top> accessed 11 June 2022; 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* (On İki Levha Yayıncılık 2018) 222.

¹² Diane E Bailey and Nancy B Kurland, 'A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work' (2002) 23 *Journal of Organizational Behavior* 383, 389 <onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.144> accessed 11 June 2022; Benzer şekilde teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamına uygulanmasına ilişkin yürütülen bir araştırmada, Türkiye'de bulunan bir kamu hastanesinde yapılan anket sonucunda ankete katılan çalışanların çok büyük bir kısmının düşüncesi teknolojik gelişmelerle beraber gelen esneklik ve yeni çalışma biçimlerinin faydalı olduğu yönündedir. Bkz. Levent Şahin, Ekrem Aydın and Mehmet Güler, 'Teknolojik Gelişmelerin İşin Yapısı ve İşgücünün Nitelikleri Üzerine Etkileri: Hastane Çalışanlarının Algılarına Yönelik Bir Araştırma' (2015) 1 *İş ve Hayat Dergisi* 97, 126 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/299535> accessed 25 February 2022; Elif Bilginoglu, 'Covid- 19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları Giriş' (2021) 2 *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1099, 1106.

süreyi geçirmemesi, yoğun trafiğin neden olduğu stres ve yorgunluk hissinden kurtulması uzaktan çalışmanın avantajları arasında sayılmaktadır.¹³

Uzaktan çalışmanın avantajları olduğu gibi bazı dezavantajlarının bulunduğu da ifade edilmelidir.¹⁴ Örneğin, teknolojinin çalışma yaşamına girişi ve işçilerin işyeri dışından çalışmasına ilişkin ilk araştırmalarda işçinin işyerindeki sosyalleşmesinin önüne geçilmesi bir dezavantaj olarak ifade edilmiştir.¹⁵ Günümüzde ise çalışma yaşamı ile özel yaşamın iç içe geçmesi riski, bunun sebebiyet vereceği iş ve yaşam dengesinin bozulması, daha da ötesinde psikososyal rahatsızlıkların meydana gelmesi ve çalışmamızın konusu olmayan veri güvenliği sağlanması gibi teknik riskler dile getirilmekte ve tartışılmaktadır.¹⁶ Uzaktan çalışma kapsamındaki bu risklerin aslında genele yayıldığı, ofis çalışanlarını da kapsadığı hatta öyle ki mavi yaka işçilerin dahi çalışma saatleri ile özel yaşamları arasındaki sınırların ortadan kalktığı görülmektedir.¹⁷ Bu bağlamda incelememiz, tüm işçi grupları bakımından iş ve yaşam dengesinin kurulmasına ve ulaşılabilir olmanın sınırlarının belirlenmesine odaklanmaktadır.

İncelememizin bu bölümünde öncelikle kavramın özel yaşam hakkı ve iş yaşamı – özel yaşam dengesi ile dinlenme hakkı ve esnek çalışma modelleri ile bağlantısı ele alınacak, ardından kavramın ortaya çıkış nedenleri incelenecek ve son olarak ulaşılabilir olmama kavramının terminolojisi üzerinde durulacaktır.

2.2 Özel Yaşam Hakkı ile İlişkisi

Ulaşılabilir olmama hakkı ile işçinin özel yaşamında çalışma yaşamı ile bağlantısının kopması ve işçinin çalışma yaşamı ve özel yaşamı arasındaki ayrımın

¹³ Beyhan Aksoy, 'Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri' (2012) 12 Ege Akademik Bakış Dergisi 401, 404 <dergipark.org.tr/download/article-file/559248> accessed 25 February 2022; Ugan Çatalkaya, 'Sınırların Bulanıklaşması' (n 4) 337; Bilginoğlu (n 12) 1103.

¹⁴ Ugan Çatalkaya, 'Sınırların Bulanıklaşması' (n 4) 337.

¹⁵ Haddon and Lewis (n 11) 196.

¹⁶ Dilek Dulay Yangın, 'Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi' (2020) 78 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 1209, 1218; Kübra Demir, 'Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu' (2021) 29 Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2501, 2530 <dergipark.org.tr/download/article-file/1882400> accessed 11 June 2022.

¹⁷ Doğan (n 5) 112.

belirginleştirilmesinin amaçlandığı gözetildiğinde; özel yaşam hakkı ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Şu hâlde tıpkı dinlenme hakkında olduğu gibi özel yaşam hakkına ilişkin düzenleme ve görüşlerden hareketle ulaşılabilir olmama hakkı ile ilişki kurulması mümkündür. Her ne kadar işçinin ulaşılabilir olmama hakkı hukukumuzda yasal düzenlemelerle henüz tanınmamış olsa da özel yaşam hakkı ile bağlantısı üzerinden bu hakkın varlığının kabul edilmesi son derece olanaklıdır.¹⁸ Bu bağlamda bu başlık altında özel yaşam hakkına ilişkin açıklamalar sonrası hakkın ulaşılabilir olmama hakkı ile ilişkisi incelenecektir. Akabinde hem özel yaşam hakkı hem de ulaşılabilir olmama hakkı ile yakından ilişkili bir diğer kavram olan iş – yaşam dengesi üzerinde durulacaktır.

2.2.1 Özel yaşam hakkının tanımı

Özel yaşam hakkı tartışmaları 1890 yılında yayınlanan bir makaleye dayanmaktadır. Makalede gazetecilik faaliyetlerinden hareketle bireylerin “*yalnız kalma*” ve özel yaşam hakkı (*right to privacy*) dile getirilmiş, bireylerin fotoğraflarının istekleri dışında medya organları ile yayılmasının hatalı olduğu üzerinde durularak, özel yaşam hakkına hukuki temeller aranmış; hakkın korunması bakımından hakaret ve iftira davalarından kıyasla sonuca ulaşılabilceği, özel yaşam hakkının iftira gibi durumlarda uygulanmayacağı, özel bir zarar yoksa yazılı olmayan ihlallerin tazmin gerektirmeyeceği, korunan değerlerin hak sahibince kamuya açılması halinde hakkın bu bilgiler bakımından sona ereceği ve iftiradan farklı olarak gerçeklerin paylaşılması halinde hakkın ihlal edilmiş sayılacağı temelleri üzerine hakkın inşa edilebileceği ifade edilmiştir.¹⁹ Bu makaleden birkaç sene sonra yine özel yaşam hakkı üzerine yayınlanan bir başka makalede de değişen toplumun getirdiği karmaşanın giderilebilmesi ve birey ve toplumun zarar görmemesi için önleyici tedbirler alınması gerekliliği ifade edilmiştir.²⁰ Her ne kadar bu tartışmalar yapılmaya başlansa da bu dönemde özel yaşam hakkı ad, şöhret ve mektuplar bağlamında korunmuştur. Hakkın uluslararası arenada tartışılır olması ise 20. yüzyılın ikinci yarısını

¹⁸ Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 739.

¹⁹ Samuel D Warren and Louis D Brandeis, ‘Right to Privacy’ (1890) 4 Harvard Law Review 193, 195 vd. <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/hlr4&collection=usjournals&id=205&startid=&end=232> accessed 25 November 2021.

²⁰ Herbert Spencer Hadley, ‘Right to Privacy’ (1895) 3 Northwestern Law Review 1, 20 <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/nlrc3&collection=usjournals&id=9&startid=&end=29> accessed 25 November 2021.

bulmuş, bu dönemde teknolojide yaşanan hızlı gelişmelerin etkisi ile özel yaşam hakkının korunması noktasında daha ciddi yaklaşımlar sergilenmiştir.²¹ Hukukumuzda da bu dönemde bireyin ses ve görüntüsünün izinsiz biçimde kayıt altına alınarak özel yaşam hakkının ihlal edilmesi riski ile medyada bireylerin özel yaşamının izinsiz yayınlanması riskleri nedeniyle özel yaşam hakkı üzerinde durulması gereken bir konu olarak görülmüştür.²²

Yukarıda ifade edildiği üzere temellerini 1800'lü yıllarda bulan özel yaşam hakkı, değişimlere uğrayarak bugün anlamlandırılan kapsamına ulaşmıştır.²³ Bu bağlamda kişinin yaşam alanı üç ana başlık altında incelenerek kişinin kendisine ilişkin meseleleri herkes ile paylaştığı aleni alanını ifade eden kamusal alan, kişinin sadece kendisi tarafından belirlendiği kişilerle paylaştığı özel yaşam alanı ve başkalarının öğrenilmesini istemediği bilgileri ihtiva eden gizlilik alanı başlıkları ile sınırlara ayrılmıştır.²⁴ Özel yaşam alanına ilişkin kesin ve sınırları belirli bir tanım yapılması mümkün değilse de özel yaşam alanı için kişinin sadece kendisi tarafından bilinen ve ancak kendi rızası ile alenileştirilebilecek kişisel bilgiler yumağı denilebilir.²⁵

Özel yaşam hakkı 2700 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (AY) m. 20, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)²⁶ m. 8 ile güvence altına alınmıştır. Her ne kadar özel yaşam hakkı genel bir düzenleme ile Anayasa ve uluslararası sözleşmeler seviyesinde düzenlenmişse de işçinin özel yaşamının korunmasına ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İŞK) bir düzenleme yer almamaktadır. İş Kanunu m. 5 ve m. 24 ile işçinin bazı kişilik hakları koruma altına alınmak istenmiştir.²⁷ Ancak bu düzenlemelerin özel yaşam hakkını

²¹ Ali Korkmaz, 'İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması' (2014) 16 Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 99, 100 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107205#:~:text=Anayasa Mahkemesinin 31.3.1987 gün,kişilik hakkının bir devamı saymıştır.> accessed 21 October 2022.

²² Halûk Tandoğan, 'Şahsiyetin Akit Dışı İhlallere Karşı Korunmasının İşleyiş Tarzı ve Basın Yoluyla Olan İhlallere Karşı Özel Hayatın Korunması' (1963) 20 Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1, 1-2 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/632430> accessed 27 February 2022.

²³ Yiğitcan Çankaya, *İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği* (Beta Basım Yayım 2021) 10-11.

²⁴ Tandoğan (n 22) 26; Kandemir (n 9) 136-137; Mustafa Dural and Suat Sarı, *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku* (14th edn, Filiz Kitabevi 2013) 135 vd.

²⁵ K Ahmet Sevimli, 'İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi - İşveren İlişkisi' (2008) 3 Sicil İş Hukuku Dergisi 53, 53; Dural and Sarı (n 24) 136; Korkmaz (n 21) 100; Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 284.

²⁶ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, <www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf> accessed 12 December 2021, Kanun Numarası: 6366, Kabul Tarihi: 10.3.1954 RG 19.3.1954/8662.

²⁷ Erbil Beytar, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması* (2nd edn, On İki Levha Yayıncılık 2018) 46.

doğrudan koruma altına aldığını söylemek mümkün değildir. Bu nedenle işçinin özel yaşam hakkına ilişkin bir değerlendirme yapılırken de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) ve Anayasa Mahkemesi (AYM) kararları yol gösterici olmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi verdiği bir kararında özel yaşam kavramının tanımının yapılmasına gerek bulunmadığını dahası özel yaşam alanını bireyin kişisel yaşamı ile sınırlayıp bunun dışında kalan alanları özel yaşam alanı dışında kabul etmenin de doğru olmayacağını ifade etmiştir.²⁸ Mahkemenin, özel yaşam alanının sınırlandırılmaması ve bireyin üçüncü kişiler ile kurduğu, kuracağı ilişkileri de kapsayabileceği yönündeki tespiti dikkat çekicidir.²⁹ Başka bir kararda giyimi, arkadaşları ile ilişkileri ve annesinden ayrı yaşayışı gerekçe gösterilerek görevden çıkarılan bir hâkim hakkında da Mahkeme, AİHS m. 8 kapsamında ihlal kararı vermiştir.³⁰ Bu karar ile de Mahkeme, bireyin diğerleri ile kuracağı ilişkilerin özel yaşam hakkı kapsamında kalacağını tespit etmiş olmaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından verilen bir başka kararda özel yaşam kavramının profesyonel yaşamdan ayrıştırılarak düşünülmemesi gerektiği ifade edilmektedir.³¹ Zira işçi, özel yaşamına dair bütün konuları işyeri kapısının dışında bırakmamaktadır.³² Diğer bir ifadeyle iş sözleşmesinin tarafı olan işçi, bu sözleşme ile kişilik haklarından bütünüyle vazgeçmiş değildir.³³

Yine çalışma yaşamında iş bilgisayarını kullanarak yakınları ile görüşen bir işçinin yaptığı başvuruda Mahkeme, bu yazışmaların AİHS m. 8 özel yaşam hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini; işverence işçinin arama ve mesajlaşmalarının takip edileceğine ilişkin bildirim yapılmadığı müddetçe işçinin bu tür verilerinin gizli kalması beklentisinin makul olduğunu tespit etmiştir.³⁴

²⁸ *Niemietz v Germany* App no 13710/88 (ECHR, 16 December 1992). Benzer yönde bkz. *Campagnano v Italy* App no 77955/01 (ECHR, 23 March 2006); *López Ribalda and Others v. Spain* App nos 1874/13 and 8567/13 (ECHR, 17 October 2019).

²⁹ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 286.

³⁰ *Özpınar v Turkey* App no 20999/04 (ECHR, 19 September 2010).

³¹ *Martínez v Spain* App no 56030/07 (ECHR, 15 May 2012).

³² Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 270, 286.

³³ ibid 270.

³⁴ *Bărbulescu v. Romania* App no 61496/08 (ECHR, 5 September 2017). Kararın değerlendirmesi için bkz. ibid 343 vd.

Anayasa Mahkemesi de AİHM kararlarına benzer bir yaklaşımla özel yaşam hakkının eksiksiz bir tanımı olamayacağını ve hakkın kapsamının çok geniş olduğunu vurgulamış ve bireyin özel alanının, dış dünya ile özel alan arasında bir sınır çizilmesine imkân vermeyecek biçimde algılanması gerektiğini tespit etmiştir.³⁵ Bir başka kararda ise AYM, özel yaşam hakkının özel yaşama ait bilgileri kontrol edebilme, bu bilgilerin kimlerle paylaşılacağına karar verebilme ve sahibinin rızası olmaksızın paylaşılmasını haklarını da kapsadığını tespit etmiştir.³⁶ Bir başka kararda ise işyerinden ayrılan işçinin teslim ettiği cep telefonunda yer alan mesajlaşmalar nedeniyle bir başka işçinin işten çıkarılması sonrası açılan işe iade davası aleyhine sonuçlanan işçi tarafından yapılan başvuruda AYM işverenin işçiyi aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirip getirmediğinin araştırılmadığını ve işçinin özel yaşamın gizliliğine ilişkin makul beklentisi bulunduğunu vurgulamıştır.³⁷

İncelenen kararlardan ulaşılabilecek sonuçlardan belki de en önemlisi özel yaşam hakkının sınırlarının çizilmesindeki güçlülüdür. Bu kapsamda çalışma yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların çizilmesi de son derece güçtür. Özellikle dijitalleşme ile gelen yenilikler sonucu çalışma yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların yeniden

³⁵ Anayasa Mahkemesi, Serap Tortuk Kararı, 2013/9660, 21.1.2015. Benzer yönde bkz. Anayasa Mahkemesi, K. Ü. Kararı, 2014/15792, 13.10.2016.

³⁶ Anayasa Mahkemesi, T. A. A. Kararı, 2014/19081, 1.2.2017.

³⁷ Anayasa Mahkemesi, Fırat Gerçek Kararı, 2019/25604, 21.9.2022. Kararda “29. İstinaf merciinin gerekçelerinin başvurucaya özgü belge ve iletişim araçları üzerinden değil Ö.Ç. isimli işçi bağlamında Ö.Ç.nin kullanımına sunulan telefon üzerinden ortaya konulduğu anlaşılmıştır. Bu durumda başvurucaya/işçilere, işveren tarafından teslim edilen iletişim araçlarının kullanım sınırları, işverenin anılan araçları inceleme/denetleme yetkisi ve amaca aykırı kullanılmasına bağlanan yaptırım hususunu da içerecek şekilde aydınlatma yükümlülüğünün yerine getirildiği, Mahkemenin de başvuruca özelinde bu yönde bir bilgilendirmenin yapıp yapılmadığına dair bir araştırma yaptığı söylenemez. Bunun yanında işveren, Ö.Ç.nin kullanımında olan telefonda amaçla uyumlu ve sınırlı bir inceleme yaptığını ortaya koyamamıştır. Zira işveren yargılama sürecinde müşteri iletişim bilgilerine ulaşmak adına telefonda inceleme yapıldığını savunsa da telefonda ele geçirilen ve feshe dayanak teşkil eden mesaj içerikleri bu durumu doğrulamamıştır.

30. Kaldı ki mesajlaşma programlarının kişisel olarak da kullanılabileceği gözetildiğinde bir başkasına ait olan cep telefonunun denetlenmesinin ve başvurucaya ait mesajların ele geçirilmesinin başvuruca özel hayatının ve haberleşmesinin gizliliğinin korunması konusundaki makul beklentisine aykırı olduğu açıktır. Mahkemece de bir başkasına ait cep telefonunda yer alan yazışmaların ne suretle denetlendiğine, mesaj içeriklerinin feshe dayanak alınmasının gerekli olup olmadığına ve başvuruca özel hayatı ile haberleşmesine olan etkisine yönelik herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır.” şeklinde yer alan tespit ve değerlendirmeler işverence sağlanan cep telefonu üzerinde dahi işverenin denetim yetkisinin sınırsız olmadığını göstermesi bakımından önemlidir.

belirlenmesi tartışılmalıdır.³⁸ Zira özel yaşam hakkına müdahalelere karşı geliştirdiğimiz tolerans ciddi bir tehlike oluşturmaktadır.³⁹ Bu bağlamda hakkın ihlaline karşı işçinin göstereceği toleransın ihlalin derecesinin artmasına sebebiyet verme riski gözden kaçırılmamalıdır. Bu tehlikenin ulaşılabilir olmama hakkı bağlamında da var olduğu açıktır. Nitekim öğretide de hakkın özel yaşam hakkı ile bağlantılı olduğunun ifade edildiği görülmektedir.⁴⁰

İşçinin ulaşılabilir olmasının özel yaşamı ve aile yaşantısı üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Zira uzun veya belirsiz çalışmaların işçinin aile yaşamı üzerine etkileri olduğu yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlardandır.⁴¹ Çalışma doğrudan işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmasına odaklanmamış olsa da çalışma saatleri dışında da işle ilgilenmek zorunda kalan işçinin kendisine, ailesine ve sevdiklerine ayıracağı vaktin azalacağı yahut bu vaktin kalitesinin olumsuz etkileneceğini göstermesi bakımından önemlidir.

Öte yandan ulaşılabilir olmama hakkının işverenin, işçinin özel yaşamına müdahale etmesini engellemesinin kapsamı sadece telefon, e-posta gibi iletişim araçları ile işçiye ulaşılmaması şeklinde anlaşılmalıdır. İşverenin işçinin işyeri içinde veya dışındaki davranışlarına ilişkin müdahalesi de işçinin özel yaşam alanına müdahale oluşturabilir.⁴² Bu bağlamda işverenin teknolojik takip imkanları ile işçiyi takip etmesi de özel yaşam hakkı kapsamında olduğu kadar ulaşılabilir olmama hakkı kapsamında da

³⁸ Sylvaine Laulom, 'Ekonominin Dijitalleşmesinin İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkileri - Fransız Uygulaması' in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), Seda Ergüneş Emrağ (tr), *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 64–65.

³⁹ John J Thauberger, 'Right To Privacy' (1965) 30 Saskatchewan Bar Review 167, 180 <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/sasklr30&collection=journals&id=177&startid=&endit=190> accessed 21 November 2021.

⁴⁰ Ugan Çatalkaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 739; Aydın and Kutlu (n 5) 265; Gülsevil Alpagut, 'Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi–Daimi Ulaşılabilirlik' in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (Seçkin Yayıncılık 2021) 327; Çankaya (n 23) 248; Doğan (n 5) 118; Yiğitcan Çankaya, 'Pandemi Döneminde Tele Çalışmanın İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkına Ekisi' in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V* (On İki Levha Yayıncılık 2022) 219.

⁴¹ Colette Fagan and others, *The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence* (International Labour Office 2012) 40 <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187306.pdf> accessed 14 June 2022.

⁴² Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 413.

değerlendirilmelidir.⁴³ Bu açıdan bakıldığında işçinin işyeri dışında gittiği yerlerin işverence takip edilememesi de hem işçinin özel yaşamının korunması hem de ulaşılabilir olmama hakkı bağlamında değerlendirilebilecektir.⁴⁴

2.2.2 İş yaşamı – özel yaşam dengesi

Özel yaşam hakkı ile ulaşılabilir olmama hakkı arasından ilişki incelenirken, iş yaşamı – özel yaşam dengesi (*work-life balance*) kavramının da ele alınması yerinde olacaktır. Kavram, demografik yapıdaki değişimler, teknolojik gelişmeler ve çalışma biçimlerinin farklılaşması neticesinde ortaya çıkmış ve hızla ilgi uyandırmıştır.⁴⁵ Nitekim, kişinin çalışma yaşamının, özel yaşamı ve aile yaşamı üzerinde etkileri olduğu yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur.⁴⁶

İş yaşamı – özel yaşam dengesi kavramı, işçinin çalışma yaşamı ile özel yaşamı arasında rol çatışmasının minimuma indirilmesi ve hem çalışma yaşamından hem de özel yaşamdan maksimum tatmin sağlanması şeklinde tanımlanmıştır.⁴⁷ Bu tanımdan hareketle, kavramın bireyin çalışma yaşamının, özel yaşamına olumsuz etkilerini azaltmayı amaçladığı söylenebilecektir. Kavramın tartışılır hale gelmesi ile işçilerin kişisel yaşamı ile çalışma yaşamı arasında bir “uzlaşma” sağlama isteği ile iş yaşamı – özel

⁴³ Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 746.

⁴⁴ Konuya ilişkin değerlendirme için bkz. 4.1.3 Teknolojik takip 87.

⁴⁵ Rosemary Crompton and Clare Lyonette, ‘Work-Life “Balance” in Europe’ (2006) 49 *Acta Sociologica* 379, 379 <journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0001699306071680> accessed 17 June 2022; Akın, Ulukök and Arar (n 4) 114.

⁴⁶ Jane Sturges and David Guest, ‘Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in the Career’ (2004) 14 *Human Resource Management Journal* 5, 10 vd. <onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x> accessed 22 October 2022; Yapılan bir başka çalışmada iş – yaşam dengesi ile sağlık arasında da anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. İş – yaşam dengesinin sağlık üzerindeki olumlu etkisi için bkz. Clare Bambra and others, ‘“A Hard Day’s Night?” The Effects of Compressed Working Week Interventions on the Health and Work-Life Balance of Shift Workers: A Systematic Review’ (2008) 62 *Journal of Epidemiology & Community Health* 764, 773 <jech.bmj.com/lookup/doi/10.1136/jech.2007.067249> accessed 15 June 2022; Fagan and others (n 41) 9 vd.; Nathan Gilkerson, Betsy Anderson and Rebecca Swenson, ‘Work-Life Balance 2.0? An Examination of Social Media Management Practice and Agency Employee Coping Strategies in a 24/7 Social World’ (2018) 12 *Public Relations Journal* 1, 15 vd. <epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1526&context=comm_fac> accessed 13 July 2022.

⁴⁷ Sturges and Guest (n 46) 6.

yaşam dengesi uygulamaları doğmuştur.⁴⁸ Özellikle çocuklu kadınların çalışma yaşamına girmesi ve bakıma muhtaç yaşlı nüfusun artması ile iş yaşamı – özel yaşam dengesi tartışmaları hız kazanmıştır.⁴⁹

Kavramın “*iş – yaşam dengesi*”, “*iş – özel yaşam dengesi*”, “*iş – aile yaşamı dengesi*” gibi farklı kullanımları bulunmakla beraber bu kullanımların hepsinde yer alan “*denge*” ifadesinin yerindeliği tartışma konusu yapılmıştır. “*Denge*” ifadesinin işçinin çalışma yaşamı ile özel yaşamı arasında bir denklik, eşitlik oluşturulması anlamına gelebileceği için eleştirilmiştir.⁵⁰ Kavrama yöneltilen bir diğer eleştiri ise, iş – yaşam dengesi denildiğinde “*iş*”in, “*yaşam*”ın dışında bir kavrammış gibi algılanabileceğinden bahisle kavramın “*iş yaşamı – özel yaşam dengesi*” şekline kullanılmasının daha yerinde olacağı şeklindedir.⁵¹ Biz de bu görüşe iştirak ederek çalışmamızda kavramı “*iş yaşamı – özel yaşam*” biçiminde kullanacağız.

İş yaşamı – özel yaşam dengesi uygulamalarının temel amacı işçinin, işi ile özel yaşamı arasında yaşanan çatışmayı önlemeye çalışmaktır. Bu amaca ulaşılabilmesi için işyeri organizasyonu ve kültüründe, çalışma sürelerinde yasal düzenlemelerde öngörülenin ötesinde, işçi lehine düzenlemeler yapılmakta ve uygulanmaktadır.⁵²

İş yaşamı – özel yaşam dengesine ilişkin uygulamalarda yaşam kısmının aile ile özdeşleştirildiği ve bunun sonucunda kadının çocuğa bakım veren rolünü üstlendiği kültürel kodlar nedeniyle iş yaşamı – özel yaşam dengesi uygulamalarının çoğu zaman kadın işçilere yöneldiği ifade edilmektedir.⁵³ Bu uygulamaların yaygınlaşabilmesi için

⁴⁸ Laura Den Dulk and others, ‘Work, Family, and Managerial Attitudes and Practices in the European Workplace: Comparing Dutch, British, and Slovenian Financial Sector Managers’ (2011) 18 *Social Politics* 300, 301 <academic.oup.com/sp/article/18/2/300/1620256?login=true> accessed 20 July 2022; Ufuk Aydın and Seher Demirkaya, ‘Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları’ (2017) 3 *İş ve Hayat Dergisi* 72, 74 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404416> accessed 14 June 2022.

⁴⁹ CW Von Bergen and Martin S Bressler, ‘Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect’ (2019) 21 *Journal of Applied Business and Economics* 51, 52 <articlegateway.com/index.php/JABE/article/download/1454/1384/2733> accessed 19 February 2022; Hukukumuzda ebeveynler için getirilen kısmi süreli çalışma kolaylığı için bkz. Eyrenci and others (n 1) 91; Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 1) 444; Çelik and others (n 1) 207.

⁵⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Fagan and others (n 41) 3.

⁵¹ Ugan Çatalkaya, ‘İş Yaşamı - Özel Yaşam’ (n 4) 130.

⁵² Aydın and Demirkaya (n 48) 74.

⁵³ Den Dulk and others (n 48) 313; Aydın and Demirkaya (n 48) 76.

devlet tarafından getirilecek düzenlemelerin de önemli olduğu vurgulanmaktadır.⁵⁴ Bu bağlamda işçinin çalışma sürelerinin düzenlenmesinde işçinin aile yaşamının da gözetilmesi gerektiğinden hareketle fazla çalışma süreleri kısıtlanmıştır.⁵⁵

İş yaşamı – özel yaşam dengesi tartışmaları ulaşılabilir olmama hakkı ile de ilişkilendirilmiş, hatta ulaşılabilir kalmanın iş yaşamı – özel yaşam dengesi tartışmalarının ortaya çıkmasındaki en önemli sebep olduğu düşüncesi ileri sürülmüştür.⁵⁶ Gerçekten de işçinin çalışma saatleri dışında da ulaşılabilir kalmasının iş yaşamı – özel yaşam dengesini ortadan kaldıran en önemli sebeplerden biri olduğu söylenebilecektir. Bu konuda yapılan araştırmalara çalışmamızda yaptığımız atıflar da işçinin çalışma saatleri dışındaki yahut uzayan çalışma saatlerindeki psikososyal durumunu oraya koymaktır.⁵⁷ Şu hâlde, işçinin iş yaşamı – özel yaşam dengesinin kurulabilmesi ya da bu dengenin kurulmasına katkıda bulunması için de işçinin ulaşılabilir olmama hakkının tanınması gerektiği söylenebilecektir.⁵⁸ Nitekim, işçinin ulaşılabilir olmama hakkının çalışma yaşamı ile iş dışı yaşamı arasındaki sınırın belirginleştirilmesine odaklandığı gözetildiğinde iş yaşamı – özel yaşam dengesi kavramı ile yakından ilişkisi daha da açıklık kazanmaktadır.

2.3 Dinlenme Hakkı ile İlişkisi

Ulaşılabilir olmama hakkının yasal düzenlemeye kavuşması elbette ki hakkın uygulanabilmesi açısından daha faydalı olacaktır. Ancak bir haktan söz edebilmek için bu hakkın yasal düzenlemeye kavuşması gerekmemektedir. Yorum yoluyla da hakkın varlığı sonucuna ulaşılması mümkündür.⁵⁹ Bu bağlamda hakkın diğer haklarla ilişkisi incelenerek mevcut yasal düzenlemeler ışığında işçinin ulaşılabilir olmama hakkından söz edilebilir mi, sorunsal ele alınacaktır. Belirtmeliyiz ki işçinin dinlenme hakkı

⁵⁴ Colette Fagan and Pierre Walthery, 'Individual Working-Time Adjustments between Full-Time and Part-Time Working in European Firms' (2011) 18 Social Politics 269, 294 <academic.oup.com/sp/article/18/2/269/1622418> accessed 20 July 2022.

⁵⁵ Ali Cengiz Köseoğlu and Sibel Kabul, '4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma' (2014) 72 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 233, 233.

⁵⁶ Von Bergen and Bressler (n 49) 53.

⁵⁷ Bkz. 2.4.1.2 İşçinin sağlığı açısından ulaşılabilir olmama 30.

⁵⁸ Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru* (Seçkin Yayıncılık 2016) 115.

⁵⁹ Alpagut (n 40) 318.

kapsamında kalan her durum bu başlık altında ayrı ayrı inceleme konusu yapılmayacak olup bu türden bir inceleme hakkın sınırlandırılmasına ilişkin örnekler altında incelenecektir. Ancak ifade etmeliyiz ki sadece çalışma saatleri sonrası yahut hafta tatili gibi kısa süreli dinlenme hakları açısından değil işçiye tanınan tüm dinlenme olanaklarının ulaşılabilir olmama hakkı ile ilişkisi ele alınmalıdır. Bu açıklamanın yapılma sebebi iş ve yaşam dengesine ilişkin araştırmaların haftalık çalışma düzenine odaklanmış olmasıdır. Araştırmalar haftalık çalışma düzenine odaklanmış olsa da uzun süreli tatillerin de inceleme konusu yapılması yerinde olacaktır.⁶⁰

2.3.1 Dinlenme hakkının tanımı

Sanayi devrimi sonrası ihtiyaç duyulan işgücünün temininde sözleşme serbestisi ve eşitlik anlayışı işveren karşısında zayıf olan işçinin çalışma koşullarının belirlenmesinde söz sahibi olamamasına sebebiyet vermiştir.⁶¹ Bunun neticesinde işçilerin sağlığı göz ardı edilerek uzun çalışma süreleri ve emeğin gerçek karşılığı olmayan düşük ücretlerle, çocuk işçilerin dahi sağlığı düşünülmeden dinlenme hakkı tanınmaksızın işçiler uzun saatler çalıştırılmıştır.⁶² İşçilerin uzun ve aralıksız çalışma süreleri nedeniyle dinlenmeye imkân bulamaması iş kazalarının sayısının korkutucu seviyelere ulaşmasına sebebiyet vermiştir.⁶³ Yeterince dinlenememesi nedeniyle dikkati dağılan, bedeni bitap düşen işçinin bu koşullar altında sağlığı ve dahası yaşam hakkı koruma altında olmaksızın çalışması gerekmiştir. Bu bakımdan dinlenme hakkının tanınması yaşam hakkının bir yansıması olarak değerlendirilebilir.⁶⁴ Kısaca ifade edilen bu ağır çalışma koşullarında çalışan işçilerin direnişleri ile devletin konuya müdahale etmesi gerekmiş ve çalışma süreleri düzenlenmiş, işçilere izin hakları tanınmıştır.⁶⁵

⁶⁰ Fagan and others (n 41) 9.

⁶¹ Eyrenci and others (n 1) 3; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 9; Orhun Yılmaz, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri* (Adalet Yayınevi 2021) 33; Çelik and others (n 1) 4, 820; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 36; Senyen Kaplan (n 1) 4.

⁶² Namık Hüseyinli, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları (Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda)* (Adalet Yayınevi 2020) 22; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 34.

⁶³ Ali Güzel and Deniz Ugan Çatalakaya, 'İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine' (2014) 20 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 17, 21.

⁶⁴ Hüseyinli (n 62) 27.

⁶⁵ ibid 23; Yılmaz (n 61) 28; Ertürk (n 1) 2.

İşçinin emeğini ortaya koyarak ücret kazanmak için çalıştığı sürede uğradığı fiziksel yorgunluğun işçinin sağlığına zarar vermemesi için dinlenme haklarının işçiye tanınması gerekmiştir. Öte yandan işçinin, yaptığı işin hayatının bütününü ele geçirmemesi için dinlenme hakkına sahip olması gerekliliği de açıktır. Bu sayede işçi kendisine, ailesine, sevdiklerine vakit ayırabilecek, sosyalleşme imkânı bularak toplumsal hayattan kopmasının önüne geçilmiş olacaktır.⁶⁶ Daha farklı bir ifadeyle dinlenme hakkı sayesinde işçi çalışmadığı gün veya süreler bakımından ücret elde edememe gibi bir kaygı taşımaksızın dilediği biçimde vakit geçirebilecek; ailesine ve sosyal yaşamına zaman ayırma imkânı bulacak, fiziksel ve ruhsal olarak vücudunu dinlendirme fırsatı yakalayacak ve bu sayede toplum hayatı içerisinde daha sağlıklı bir birey olarak var olabilecektir.⁶⁷

Öte yandan işçilere tanınan dinlenme hakkının işverenin de lehine olduğu ifade edilmelidir. Nitekim işveren açısından bakıldığında uzun, aralıksız ve dinlenme imkânı tanınmadan yürütülen çalışmaların işçi sağlığı üzerindeki olumsuz etkisi, üretimin kalitesinin düşmesi ve iş kazalarının artması gibi nedenler işçilere dinlenme hakkı tanınmasının işverenin de lehine olacağını göstermiştir.⁶⁸ Sürekli çalışmanın neticesinde işçi psikolojik olarak tükenmekte, zihnini yaptığı işe odaklamakta güçlük çekmekte ve yapılan işin kalitesi düşmekte, bir noktadan sonra uzun saatler çalışmanın neticesi dahi kaliteli iş yahut daha çok üretim sonucunu doğurmamaktadır. Tam aksine daha kısa çalışma süreleri ile çalışan Almanya, Avrupa'nın endüstriyel güç merkezi konumundadır.⁶⁹ Şu hâlde dinlenme hakkının tanınması işveren aleyhine bir durum yaratmamaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda işçinin dinlendirilmesi esasen bir zorunluluktur.⁷⁰ Yasa koyucular da bu zorunluluğa kayıtsız kalmamış ve dinlenme hakkı

⁶⁶ Hüseyinli (n 62) 19; Yılmaz (n 61) 20; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1365.

⁶⁷ Eyrenci and others (n 1) 324; Buket Günay, 'İş Hukukunda Hafta Tatili' (2020) 5 Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1563, 1565 <www.jurix.com.tr/article/20767> accessed 5 August 2022; Barış Duman, *İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı* (2nd edn, Adalet Yayınevi 2021) 19–20.

⁶⁸ Akın (n 1) 776; Yılmaz (n 61) 23; Akyiğit (n 1) 373.

⁶⁹ Von Bergen, Bressler and Proctor (n 6) 5–6.

⁷⁰ Seracettin Göktaş, 'İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması' [2012] Sicil İş Hukuku Dergisi 42, 42; Hüseyinli (n 62) 21.

hukuk sistemlerinde karşılık bulmuştur. Bu noktada dinlenme hakkına kaynaklık eden uluslararası ve ulusal metinlere değinilerek hakkın özü açıklanmaya çalışılacaktır.

2. Dünya Savaşı'nın sebep olduğu yıkımın tekrarlamaması için birçok ülke harekete geçmiş ve ortak, evrensel, insan haklarının uluslararası arenada düzenlendiği bir metin ortaya çıkarmışlardır.⁷¹ İnsan Hakları Evrensel Bildirisi m. 24 ile dinlenme hakkı insani ihtiyaçların yansıması olarak karşımıza çıkmış olmakla düzenleme “*Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.*” Şeklinde dir.⁷² Bildirinin bağlayıcı bir etkisi olmasa da birçok ülkede Bildiri uluslararası teamül olarak kabul edilmiş ve Bildiride yer alan hakların ulusal mevzuatta düzenlenmesi veya Bildiriye atıf yapılması suretiyle Bildiri hukuk sisteminde kendine yer edinmiştir.⁷³ Nitekim Bildiride yer bulan dinlenme hakkına ilişkin düzenleme sayesinde en azından gelişmiş ülke sayılan ülkelerde çalışma saatleri düzenlenmiş ve ücretli dinlenme hakkı karşılık bulabilmiştir.⁷⁴

Dinlenme hakkının düzenlendiği uluslararası metinlerden bir başkası Avrupa Sosyal Şartı olmakla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile birbirini tamamlayıcı nitelikteki bu metin taraf devletler için bağlayıcı niteliktedir. Avrupa Sosyal Şartı'nda yıllık ücretli izin hakkının yılda en az iki hafta olması gerektiği, gözden geçirilmiş metinde ise bu sürenin yılda en az dört hafta olması gerektiği düzenlenmiştir. Türkiye gözden geçirilmiş metni yılda en az dört hafta yıllık ücretli izin hakkının düzenlendiği II. Bölüm 2. Madde 3 nolu fıkrayı kabul etmeksizin onaylamıştır.⁷⁵

Bir diğer uluslararası düzenleme Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurulması amacıyla yapılan Roma Antlaşması'dır. Topluluk ile Türkiye arasında imzalanan 23.11.1970 tarihli Avrupa Ekonomik Topluluğu ile Türkiye Arasında Ortaklık İlişkisi Kurulmasına Dair Anlaşmaya Katma Protokol ile Türk işçilerin Topluluğa üye devletlerde Antlaşmada belirlenen haklardan eşit yararlandırılması kararlaştırılmıştır. Bu sayede yurtdışında

⁷¹ Hekimler Alpay, ‘İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin Kabul Edilişinin 60. Yıldönümünde Taşıdığı Anlam ve Önemi’ (2009) 5 <dergipark.org.tr/en/download/article-file/791983> accessed 10 August 2022.

⁷² İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, RG 27.5.1949/7217.

⁷³ Rona Aybay, *Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi* (Türkiye Barolar Birliği Yayınları 2006) 6–7 <tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/iheb.pdf> accessed 10 August 2022.

⁷⁴ Alpay (n 71) 15.

⁷⁵ Duman (n 67) 24–25.

Antlaşmaya üye devletlerde çalışan Türk işçilerin dinlenme hakkı güvence altına alınmıştır.⁷⁶

Uluslararası düzenlemelere ILO tarafından yapılan düzenlemeler de örnek olarak gösterilebilecektir. İşçinin dinlenme hakkının düzenlendiği ILO tarafından hazırlanan çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır. Bunlardan yıllık ücretli izne ilişkin olanlar Türkiye tarafından kabul edilmemiş sadece 146 sayılı Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İzinleri Hakkında Sözleşme⁷⁷ kabul edilmiştir.⁷⁸ ILO tarafından hazırlanan ve Türkiye tarafından onaylanan bir başka sözleşme ise 14 sayılı Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi'dir.⁷⁹ Bu sözleşmede m. 2 ile "*Resmi veya hususi herhangi bir sınai müessesede veya onun müstemilatında çalışan bütün şahıslar, bundan sonraki maddelerde derpiş olunan istisnalar nazara almak şartıyla, her 7 günlük bir devre içinde fasulasız en az 24 saat zarfında istirahatten istifade edeceklerdir.*" denilmek suretiyle bugün dahi uygulanmakta olan hafta tatili hakkının tanınması amaçlanmıştır. ILO tarafından dinlenme hakkına ilişkin düzenlenen diğer önemli metinleri 52 sayılı Ücretli Tatil Sözleşmesi, 106 sayılı Haftalık Dinlenme (Ticaret ve Büro) Sözleşmesi şeklinde sayabiliriz.⁸⁰

Hukukumuzda dinlenme hakkı AY, kanun ve yönetmelik seviyesinde düzenlenmiştir. AY m. 50 "*Çalışma şartları ve dinlenme hakkı*" başlığını taşımakta ve maddenin 3 ve 4. fıkralarında "*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.*" denilmek suretiyle dinlenme hakkı ve ücretli tatil hakkı anayasal güvenceye bağlanmıştır. Madde gerekçesine bakıldığında işçinin bedenen korunmasının amaçlandığı, buna ek olarak dinlenme sayesinde işçinin veriminin artacağı vurgulanmıştır.⁸¹ Gerekçede işçiye bu hakkın tanınmasının işverenin de yararına olduğu vurgulanmıştır. Yani işverenin işçiye ücretli dinlenme hakkı

⁷⁶ ibid 26.

⁷⁷ Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme – C 146, RG 02.12.2003/25304.

⁷⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, *Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri* (Fazıl Aydın ed, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2014) 239 <www.csgeb.gov.tr/media/1332/tuerkiye-tarafından-onaylanan-ilo-soezleşmeleri.pdf> accessed 7 October 2022; Duman (n 67) 28; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 106.

⁷⁹ Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi – C 14, RG 16.2.1946/4634.

⁸⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1366.

⁸¹ Günay, 'İş Hukukunda Hafta Tatili' (n 67) 1566; Duman (n 67) 30.

sağlamasında işçi çalışmadığı halde ücret ödeyen işveren zarar etmemekte tam aksine bundan fayda sağlamaktadır.

Dinlenme sürelerinin düzenlendiği bir diğer metin ise İşK'nudur. İş Kanunu ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, yıllık ücretli izin hakkı ile ara dinlenmesi hakkı detaylı olarak düzenlenmiştir.⁸² Öte yandan dinlenme hakları İşK'nunun yanı sıra 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK), 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda da yer almıştır.⁸³

Uluslararası düzenlemelerin hemen hepsi işçiye insan onuru ile yaraşır şartların sağlanması ile bedensel ve psikolojik sağlığının korunması için dinlenme süreleri verilmesi, bu sürelerde ücret kaygısı içinde olmaması için izin süresince işverence ücret ödenmesi mantığını yansıtmaktadır.⁸⁴ Bu düzenlemelere paralel olarak hukukumuzdaki düzenlemelerin de benzer biçimde şekillendiğini söylemek mümkündür.

Dinlenme hakkının kullandırılmasında işçinin bedenen ve zihnen dinlenmesi, sosyal açıdan kendisine, ailesine ve sevdiklerine vakit ayırması amaçları gözetildiğinde dinlenme hakkının ulaşılabilir olmama hakkı ile sıkı bir ilişki içinde olduğu söylenebilecektir. İşçi, dinlenmesi gereken vakitlerde işveren, işverenin diğer işçileri veya müşterileri tarafından rahatsız edildiğinde dinlenmesi, tatili kesintiye uğrayacaktır. Belki bedenen dinlenmiş olacak fakat zihni işten kopmamış olacağından dinlenme hakkının amacına ulaşılması mümkün olmayacaktır. Kanaatimizce ulaşılabilir olmama hakkının dinlenme hakkına ilişkin metinlerde özel olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Bu yönde bir düzenleme ile işçinin dinlenme sürelerinden gerçek manada istifade etmesi sağlanmış olacaktır. Nitekim tarihsel süreçte devlet müdahalesi ile iş hukuku alanında getirilen ilk yasal düzenlemeler işçinin öncelikle bedensel bütünlüğünü iş kazalarına karşı

⁸² Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 853 vd.; Ömer Ekmekçi and Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (3rd edn, On İki Levha Yayıncılık 2021) 453 vd.; Yılmaz (n 61) 37; Çelik and others (n 1) 765 vd.; Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 1) 1360 vd.

⁸³ Hüseyinli (n 62) 91 vd.; Duman (n 67) 30 vd.

⁸⁴ Hüseyinli (n 62) 26.

koruyabilmek için, çalışma sürelerini kısıtlamaktaydı.⁸⁵ 19. yüzyıl ve hatta 20. yüzyılın ilk yarısında, işçilerin çalışma yaşamı dışında özel yaşamının da olduğu ve bunun da korunması gerektiği düşüncesi akıllarda henüz yoktu.⁸⁶ Bu durumun fark edilmesine kadar ve öncelikle işçilerin hayatta kalabilmeleri, iş kazası sonucu ölmemeleri gibi asgari bir seviyede koruma sağlanmaktaydı. Oysa günümüzde bu asgari korumanın artık yeni bir düzeye çekilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işçinin salt insan olmasından kaynaklanan kişilik haklarının da iş hukuku bağlamında değerlendirilmesi gerekmektedir.⁸⁷

2.3.2 Çalışma saatleri ve işyeri kavramlarının değişmesi: esnek çalışma

Teknolojik gelişmelerin etkileri neticesinde işçilerin ulaşılabilir olması sorunundan evvel başkaca ihtiyaçlar doğmuştur. Bunda globalleşen ekonomi de etkili olmuştur. Bu değişimlerin sonucunda işçi ve işverenlerin daha çok rekabet etmelerini gerektiren bir ortam oluşmuştur.⁸⁸ Esneklik kavramı kökenini 1970’li yıllarda bulmaktadır.⁸⁹ Bu yıllarda işletmelerin çalışma sürelerine ilişkin talepleri iş hukuku alanında esneklik kavramı ile karşılık bulmuştur.⁹⁰ Nitekim ülkemizde de 1980 ve sonrasında uluslararası arenada kendine yer edinmek isteyen işletmeler bakımından esneklik ihtiyacının kaçınılmaz olduğu ifade edilmiştir.⁹¹ Esneklik ifadesi ile kastedilenin bir “kuralsızlaştırma” olmadığı, esneklik ifadesinin hukuk normlarının yeniden düzenlenerek işçi ve işverene emredici kurallar çerçevesinde alan tanınması şeklinde

⁸⁵ Güzel, ‘Yetki ve Özgürlük’ (n 3) 109; Günümüzde işçilerin sosyalleşebilmesi ve istihdamın artırılması amaçları için bkz. Eyrenci and others (n 1) 271–272; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 800.

⁸⁶ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 273.

⁸⁷ Çelik and others (n 1) 25.

⁸⁸ Münir Ekonomi, ‘Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği’, *Çalışma Hayatında Esneklik* (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını 1994) 57; Öner Eyrenci, ‘Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi’, *Çalışma Hayatında Esneklik* (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını 1994) 163; Yücel Öztürkoğlu, ‘Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri’ (2013) 1 Beykoz Akademi Dergisi 109, 110 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/950249> accessed 7 August 2022.

⁸⁹ Eyrenci (n 88) 161; Berna Yazar Aslan, ‘Çalışma Hayatına Esneklik Sağlayan Düzenlemeler Üzerine Bir Değerlendirme’ (2021) 10 Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 268, 270 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1591689> accessed 7 August 2022.

⁹⁰ Gaye Baycık, ‘Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları’ (2014) 20 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 223, 224.

⁹¹ Ekonomi (n 88) 57; Efe Yamakoğlu, *Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi* (On İki Levha Yayıncılık 2020) 28.

yorumlanması gerektiği ifade edilmiştir.⁹² Bu tanımlamalara karşın esneklik adı altında yapılacak değişiklikler ile işçilerin 19. yüzyılın başlarındaki olumsuz dönemin bir tekrarını yaşamamasına sebebiyet verilebileceği riskine de dikkat çekilmiştir.⁹³

Gelinen noktada, teknolojideki değişimlerin yansıması olarak sanayi toplumunun yerini alan bilgi toplumu, esnekleşme ihtiyacını doğurmuş ve neticesinde yeni çalışma modelleri geliştirilmiştir.⁹⁴ Belirli süreli, kısmi süreli iş sözleşmeleri ile geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma gibi atipik iş ilişkileri ortaya çıkmıştır.⁹⁵ Hatta ortaya çıkan bu atipik iş ilişkilerinin sınırlı sayıda sayma yöntemi ile düzenlenmediği, işçi ve işveren arasında emredici hükümlere aykırı olmayacak iş sözleşmelerinin düzenlenebileceği ifade edilmiştir.⁹⁶ İş Kanunu ile önceden uygulanan ve bunların yanı sıra yeni esneklik uygulamaları işverenlerin ve 116 sayılı ILO tavsiye kararı ile 93/104/EC sayılı Avrupa Birliği'nin İş Süreleri ile İlgili Yönergesi gibi uluslararası kuruluşlarca düzenlenen metinlerin etkisi ile yasada yer almıştır.⁹⁷ Getirilen düzenlemelere bakıldığında; esnek çalışma modelleri ile hedeflenen işverenin ve işletmenin çıkarları ile işçinin çıkarlarının karşılıklı gözetilmesi; zorlu piyasa koşullarına işveren tarafından ayak uydurulurken işçinin ise kendine diğer bir ifade ile sosyal yaşantısına daha çok vakit ayırabilmesidir.⁹⁸

Öğretide, yapılan düzenlemelerin işçinin aleyhine sonuçlara sebebiyet verdiği, işçilere sağlanan iş güvencesi, çalışma sürelerinin kısıtlanması gibi hakların esnekleşme adı altında geriye götürüldüğü eleştirisi yapılmıştır.⁹⁹ Benzer şekilde yöneltilen bir eleştiride çalışma saatlerindeki esnekliğin işçinin çıkarlarından çok işverenin çıkarlarına hizmet

⁹² Ekonomi (n 88) 60–61; Cevdet İlhan Günay, 'Çalışma Sürelerinde Esneklik' (2004) 7 Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, 4 <www.tuhis.org.tr/pdf/7310.pdf> accessed 23 July 2022; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 21.

⁹³ Ali Güzel, 'İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik' (2000) 5 Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 203, 220.

⁹⁴ Çelik and others (n 1) 170; Senyen Kaplan (n 1) 11.

⁹⁵ Eyrenci and others (n 1) 67 vd.; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 25, 801; Çelik and others (n 1) 714.

⁹⁶ Ertürk (n 1) 110.

⁹⁷ Emin Zeytinoğlu, 'İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları' (2006) 2 İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 191, 195 <arastirmax.com/en/system/files/dergiler/1402/makaleler/5/10/arastirmax-hukukunda-esneklik-4857-sayili-kanununa-cesitli-yansimalari.pdf> accessed 23 July 2022.

⁹⁸ Candan Albayrak, 'Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi' [2012] Türkiye Barolar Birliği Dergisi 165, 171; Yazar Aslan (n 89) 292.

⁹⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 39.

ettiği, esneklik uygulamalarının yüksek oranda çalışma saatlerine yöneldiği,¹⁰⁰ diğer uygulamaların çok az tercih edildiği ifade edilmiştir.¹⁰¹ Bir diğer eleştiri ise düzenlemeler ile işverenlerin esneklik taleplerinin karşılandığı; lakin esneklik düzenlemelerinin işçi aleyhine olduğu gerekçesine dayandırılmıştır.¹⁰² Nitekim esneklik ihtiyacının temel sebeplerinden biri olarak işverenlerin küresel rekabet gücünün korunması gösterilmektedir.¹⁰³

Bu eleştirilere karşın esnek çalışma modellerini, iş hukukunun koruyucu normlarının yeniden düzenlenerek bu normlar çerçevesinde “güvenceli” esnek çalışma modelleri belirlenmesi şeklinde yorumlamak gerektiği de ifade edilmektedir.¹⁰⁴ Güvenceli esnek çalışma teriminde bulunan “güvence” ifadesi işçinin işten çıkarılmasını engelleyici bir güvenceden ziyade işsizlik sigortası yardımları ve daha hızlı iş bulma imkanlarının yaratılması şeklinde yorumlanmaktadır.¹⁰⁵ Nitekim esneklik üzerine yapılacak çalışmalarda işçinin iş sözleşmesinin hem tarafı hem de konusu olduğu ve işverene işçinin maddi ve manevi varlığını koruması sorumluluğu yüklendiği, iş hukukunun bu birikimlerinin göz ardı edilmemesi gerektiği ifade edilmiştir.¹⁰⁶ Ancak esnek çalışma modellerinin uç noktası olarak işçinin sadece işverence iş verildiğinde çalıştığı, herhangi bir asgari çalışma süresi yahut ücretin öngörülmediği sıfır saat sözleşmelerinin git gide yaygınlaştığı gözetildiğinde esneklik uygulamalarının işçinin lehine ilerlediğini söylemek pek de mümkün olmayacaktır.¹⁰⁷

Öte yandan esnek çalışma modellerinin işçilerin özel yaşamlarında daha çok serbestiye sahip olmaları amacının tam aksine bir sürecin meydana gelmesine sebebiyet verme riski bulunmaktadır.¹⁰⁸ Ne yazık ki atipik çalışma modelleri ile çalışan bireylerin çocuklarına

¹⁰⁰ ibid 1264.

¹⁰¹ Doris Ruth Eikhof, Chris Warhurst and Axel Haunschild, ‘Introduction: What Work? What Life? What Balance?: Critical Reflections on the Work-Life Balance Debate’ (2007) 29 Employee Relations 325, 327 <www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01425450710839452/full/html> accessed 17 June 2022.

¹⁰² Oğuz Toprak, ‘Esnekliğe Hukuksal Kılıf Yeni İş Kanunu’ [2003] Türkiye Barolar Birliği Dergisi 236, 242 vd. <tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2003-49-754> accessed 23 July 2022; Zeytinoğlu (n 97) 200.

¹⁰³ Eyrenci (n 88) 163; Ekonomi (n 88) 58; Güzel, ‘Esneklik’ (n 93) 207; Günay, ‘Esneklik’ (n 92) 3.

¹⁰⁴ Baycık (n 90) 224; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 24.

¹⁰⁵ Zeytinoğlu (n 97) 194.

¹⁰⁶ Güzel, ‘Intuitus Personae’ (n 10) 188 vd.; Canan Erdoğan, ‘İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği’ (2020) 15 Terazi Hukuk Dergisi 2020, 2022 <www.jurix.com.tr/article/21441> accessed 3 June 2022.

¹⁰⁷ Erdoğan (n 106) 2025.

¹⁰⁸ ibid 2022; Alpagut (n 40) 324.

daha az vakit ayırabildikleri de yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlardandır.¹⁰⁹ Benzer şekilde zamansal ve mekânsal bakımdan esnek çalışma modellerinin iş – yaşam dengesine etkisinin araştırıldığı bir çalışmada, çalışma sürelerindeki esnekliğin işçilerin iş yaşam dengesi üzerinde olumlu etkisi olduğu ancak bunun aksine mekâna dayalı esnek çalışmanın olumlu bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.¹¹⁰ Bu çalışmalardan hareketle esnek çalışma modelinde çalışmak isteyen çalışanlar bakımından beklenmedik sonuçlar meydana geldiği söylenebilecektir.

Konumuza bakan yönü ile esnekleşme ile gelen yeni çalışma biçimlerinin ulaşılabilir olmama hakkını kısıtlama riski bulunduğunu söylemek hatalı olmayacaktır. İşçi esneklik adı altında “*toz pembe bulutlar*” üzerinde çalıştığını düşünürken kişilik haklarının ihlal edilmesi riskinden bihaber olabilir.¹¹¹ Özellikle esnek çalışma modellerinden olan uzaktan çalışmanın ulaşılabilir olmama hakkı açısından ciddi riskleri bulunmaktadır. Uzaktan çalışma modeline ilişkin incelemeyi hakkın sınırlandırılmasına ilişkin başlık altında ayrıca yapacağımız için konuya burada bu kapsamda değinmekle yetiniyoruz.

2.4 Ulaşılabilir Olmama Kavramı

İşyerinde çalışma saatlerinin düzenlenmesi yeni bir olgu değildir. Çalışma saatlerine ilişkin düzenlemelerin bir kısmı mutlak emredici nitelikte, bir kısmı ise nispi emredici nitelikte olmakla nispi emredici düzenlemelerin aksine hükümlerin işçi lehine olması koşuluyla sözleşmede yer alabileceği kabul edilmektedir.¹¹² Bu sayede iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından alınması gerekli önlemlerden biri alınmış olmakta;¹¹³ bunun yanı sıra işçinin özel yaşam hakkının korunması da amaçlanmakta,

¹⁰⁹ Matt Barnes, Caroline Bryson and Ruth Smith, ‘Working Atypical Hours: What Happens to Family Life’ (2006) 67 <www.bl.uk/britishlibrary/~media/bl/global/business-and-management/pdfs/non-secure/n/a/t/natsc-working-atypical-hours-2006.pdf> accessed 15 June 2022.

¹¹⁰ Timo Anttila and others, ‘Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe’ (2015) 31 European Sociological Review 713, 722 <jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/60777/anttila_et_al_jcv070.pdf?isAllowed=y&sequence=4> accessed 14 June 2022.

¹¹¹ Ugan Çatalıkaya, ‘Sınırların Bulanıklaşması’ (n 4) 337.

¹¹² Erdem Özdemir, ‘İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri’ (2005) 54 Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 95, 118–119 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628300> accessed 11 June 2022; Eyrenci and others (n 1) 17; Çelik and others (n 1) 22–23; Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 1) 1261; Senyen Kaplan (n 1) 12–13; Arıcı (n 1) 6.

¹¹³ Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 800.

bunlara ek olarak istihdamın artırılması da mümkün kılınmaktadır.¹¹⁴ Ne var ki işçinin işyerinde geçirdiği süre katı biçimde düzenlenmiş olsa da günümüzde çeşitli nedenlerle ve dijital teknolojiler vasıtasıyla işçi işyerinden çıktıktan sonra dahi iş ile ilgilenmeye devam eder hale gelmiştir. Telefon, e-posta ve sair iletişim araçlarının yaygınlaşması, işçinin dinlenmesi gereken çalışma saatleri sonrası vakitlerde dahi işçinin zihninin iş ile meşgul olmasına sebebiyet vermiştir. İşçinin yaptığı işten kopması imkânı elinden alınmıştır.¹¹⁵ İşverenin, işçiden sürekli ulaşılabilir olmasına yönelik beklentileri işçilerin her an aranma, işle ilgili bir taleple karşılaşma ihtimaline karşı tetikte beklemesine sebebiyet verebilmektedir.¹¹⁶ Örneğin çalışması bittikten sonra evine gelen işçinin işe dair maillerle karşı karşıya kalması veya hafta tatilinde olmasına rağmen işveren müşterileri tarafından aranması yahut yıllık iznini kullanırken işyerindeki işlere dair uzaktan yapacağı katılımlar bu kapsamda gösterilebilir. Teknolojinin her an her yerde ulaşılabilir olmayı mümkün kılması nedeniyle örneklerin sınırlı sayıda sayılması mümkün değildir. Ne var ki açık olan husus, çağımızın dijital olanaklarının da etkisiyle işçinin, çalışma saatleri sonrasında dahi işverence sürekli ulaşılabilir hale gelmiş olmasıdır. İşverenin otoritesinin, iş ile bağlantılı taleplerinin, işçinin çalışma yaşamı dışında kalan alanına da etki edebilir hale gelmesi karşısında, işçinin korunması gereken bir hakkı olarak “ulaşılabilir olmama hakkı”ndan söz edilmelidir.

İşçinin, işveren tarafından takdir edilme düşüncesi, işin yürütümünde olması gerekenin üzerinde çaba gösteren gayretli bir çalışan olması halinde işverenin açık bir beklentisi olmasa da işçi çalışma saatleri dışında ulaşılabilir kalabilecektir.¹¹⁷ Benzer şekilde işçinin işyerindeki performansını yükseltme düşüncesi ile işverenin isteği olmaksızın çalışma saatleri dışında çalışması da söz konusu olabilecektir. Örneğin proje bazlı işlerde işçinin

¹¹⁴ Eyrenci and others (n 1) 271–272; Alpagut (n 40) 318.

¹¹⁵ Ugan Çatalakaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 743 vd.; Paul M Secunda, ‘The Employee Right to Disconnect’ (2019) 9 Notre Dame Journal of International & Comparative Law 1, 2 <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ndjic19&collection=usjournals&id=4&startid=&end=42> accessed 25 November 2021; Von Bergen, Bressler and Proctor (n 6) 4; Ugan Çatalakaya, ‘Sınırların Bulanıklaşması’ (n 4) 338.

¹¹⁶ Güzel, ‘Yetki ve Özgürlük’ (n 3) 119; Facundo M Chiuffo, ‘The “Right to Disconnect” or “How to Pull the Plug on Work”’ [2019] SSRN Electronic Journal 1, 2 <papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID3430576_code3070286.pdf?abstractid=3422283&mirid=1> accessed 25 November 2021.

¹¹⁷ Ugan Çatalakaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 745; Ugan Çatalakaya, ‘Sınırların Bulanıklaşması’ (n 4) 344.

iş i erken bitirmek için çalışma saatleri dışında da çalışması son derece olağandır.¹¹⁸ Bu örneğin ötesinde işçi tarafından işin proje bazlı olmadığı durumda dahi işverenin dikkatini çekmek, işyerindeki konumunu güçlendirmek gibi sebeplerle çalışma saatleri dışında da işle ilgilenilmesi söz konusu olabilir. Nitekim yapılan bir araştırmada kariyerinin ilk dönemlerinde işçilerin yöneticilerin takdirini kazanmak için daha fazla çalıştığı, bunun neticesinde iş ve yaşam dengesinin bozulduğu ifade edilmiştir.¹¹⁹

Görüldüğü gibi ulaşılabilir olmama kavramı iki açıdan da ele alınmalıdır. Zira, sorun sadece işçinin rızası dışındaki, işverenden kaynaklı iletişim şekilleri değil işçinin kendi rızası ile çalışma saatleri dışındaki “gönüllü” çalışması da olabilir.¹²⁰ Ulaşılabilir olmama kavramı, böylece ister açıkça işverenin talebi üzerine ister zımnen neden olduğu performans baskısı üzerine olsun, işçinin çalışma saatleri dışında iş ile meşgul edilmesinin önüne geçilmesi, dolayısıyla çalışma saatleri dışında işverence kendisine ulaşılmasının olanaklı olmaması anlamına gelmektedir. Çalışmamızda her iki durumda da işçinin hakları ile işverenin yükümlülükleri açısından değerlendirme yapılması amaçlanmaktadır.

İşçinin iş saatleri dışında işe ilişkin meseleler ile meşgul edilmesi, dinlenmesinin engellenmesi, işvereni veya işverenin diğer işçileri yahut müşterilerce rahatsız edilmesi son derece yaygındır.¹²¹ Nitekim işçinin işyeri dışında da iş görme borcunu yerine getirmesi halinde işverene bağımlılık halinin devam edeceği, diğer bir ifade ile işverenin emir ve talimat verme yetkisinin devam edeceği öğretide ifade edilmiştir.¹²² Ne var ki işverenin müdahalesinin çalışma saatleri dışına da taşması çözüm üretilmesi gereken ve işçinin temel haklarının korunmasıyla doğrudan bağlantılı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İletişim araçlarının uzun yıllardır hayatımızda olmasına rağmen günümüze değin bu konuda bir yasal düzenlemenin yapılmamış olması ve ayrıca kavramın üzerinde çok fazla tartışma gerçekleşmemesi ise işçinin çalışma saatleri dışında da ulaşılabilir olmasının olağan görülmesine sebebiyet verdiği kanaatindeyiz. Kaldı ki işvereni aksi

¹¹⁸ Alpagut (n 40) 322.

¹¹⁹ Eurofound and ILO, ‘Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work’ (2017) 35 <www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> accessed 20 March 2022; Gilkerson, Anderson and Swenson (n 46).

¹²⁰ Ugan Çatalkaya, ‘Sınırların Bulanıklaşması’ (n 4) 344.

¹²¹ Eurofound and ILO (n 119) 23–24.

¹²² Güzel, ‘Bağımlılık Unsuru’ (n 1) 123.

yönde karar almaya itecek bir mekanizma bulunmaması halinde işverenin kendi çıkarları doğrultusunda hareket edeceği kaçınılmaz bir gerçektir.

Bununla beraber işçinin ulaşılabilir kaldığı zaman diliminde çalıştığı kabul edilip edilmeyeceği sorunsalı gündeme gelmektedir. İşçi, kendisine telefonla veya e-posta yoluyla ulaşılan zaman aralığında çalışıyor kabul edilecek midir? Çalışıyor kabul edildiği durumda çalıştığı sürenin hesabı ne şekilde yapılacaktır? Zira telefon görüşmesi çok kısa sürebilir ancak görüşme sonrası işçi saatlerini harcayabilir yahut e-posta cevabı metin olarak çok kısa olabilir ancak bu cevabın hazırlanması işçinin birkaç saatini alabilir. Bu gibi durumlarda işçinin çalışma süresinin belirlenmesi tartışması yapılmalıdır. İşçiden ulaşılabilir olmasının açıkça beklendiği durumlar bakımından işçinin çalışmaya hazır bekletildiği söylenebilir mi, sorusu ise üzerinde durulması gereken bir başka konudur. Kavramın uygulanması bakımından tartışmaların yapılacağı hakkın sınırlandırılmasının sonuçları bölümünde bu konular da ele alınacaktır.

Öte yandan, uzaktan çalışma kapsamında iletişim yöntemlerinin belirlenmesine ilişkin düzenlemeler karşısında, uzaktan çalışma ve ulaşılabilir olmama hakkı arasındaki ilişki de incelenmelidir. Zira ulaşılabilir olmama kavramının kapsamı uzaktan çalışma tipi çalışmalarla sınırlı değildir. Uzaktan çalışma, İşK m. 14(4) ile “*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.*” şeklinde tanımlanmıştır. Yaygınlaşan uzaktan çalışma ile işçinin daima ulaşılabilir olması riski de artmaktadır.¹²³ Ancak gelinen noktada teknolojiadaki imkanların gelişmişliği karşısında sadece uzaktan çalışma modeli ile çalışan işçiler değil klasik sayılabilecek çalışma modeliyle çalışan işçiler de ulaşılabilir olmama hakkının ihlali açısından risk altındadır.¹²⁴ Bu nedenlerle kavramın uzaktan çalışma tartışmalarının sınırlarını aşan ve uzaktan çalışmayı da kapsayacak biçimde ele alınması gerektiği kanaatindeyiz.

İşte, aşağıda detaylı olarak irdelenecek bu gelişme ve riskler, işçinin temel haklarından olan dinlenme hakkı ve özel yaşam hakkı ile yakından ilişkili olup; bu risklerin bertaraf

¹²³ Kandemir (n 9) 135; Dulay Yangın (n 11) 222–223.

¹²⁴ Alpagut (n 40) 324.

edilmesi arayışı yeni bir kavramın ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Bu doğrultuda, izleyen başlıkta, konuya ilişkin terminoloji ve iş hukukunda çok yeni ortaya çıkmış olan bu kavramın doğmasına kaynak teşkil eden teknolojik gelişmeler ve işçinin sağlığı açısından kavramın önemi hususu üzerinde durulacaktır.

2.4.1 Kavramı ortaya çıkaran nedenler

2.4.1.1 Teknolojik gelişmelerin etkisi

Tarihsel süreçte iş ve çalışma koşulları sürekli bir gelişim göstermiştir. 1830'lu yıllardan itibaren işletme ve üretim alanında meydana gelen değişimler, bilindiği gibi, endüstri devrimi biçiminde ifade edilmektedir. Gerçekten, buhar makinesinin icadı ile başlayan sanayi devrimi süreci sonraki yüzyılda hız kesmeden devam etmiştir.¹²⁵ 20. yüzyılda ise yeni bir boyuta taşınarak önce otomotiv sektöründe sonrasında diğer sektörlerde teknolojik gelişmelerin etkileri gözlenmiştir. Tüm bu değişim ve gelişmeler üretim modellerini, üretim süreçlerini, ekonomik modelleri ve elbette işçileri etkilemiş, işin bilgi iletişim teknolojileri ile görülmesi yaygınlaşmıştır.¹²⁶ Bu değişimler neticesinde internet ve bilgi teknolojilerinin çalışma yaşamına girmesi mümkün olmuş, “Endüstri 4.0” devrine gelinmiştir.¹²⁷

İnternetin icadı hiç şüphesiz sadece iş dünyası için değil insanlık için büyük bir devrim niteliğindedir. İnternet kullanımının hızlı biçimde yaygınlaşması ve sağladığı imkanlar ise internet kullanımını vazgeçilmez bir hale getirmiştir. Öyle ki, 2000 yılının Temmuz ayında yapılan bir çalışmaya göre Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nde nüfusun %40'ını aşan, Asya ve Avrupa'da ise nüfusun çeyreğini oluşturan bir kullanıcı kitlesi oluşmuştur.¹²⁸ İnternetin bu yaygın kullanımının yanında mobil iletişim teknolojilerinin de kullanılmaya başlanması ve dahası internete neredeyse her an her yerde mobil

¹²⁵ Güzel, 'Bağımlılık Unsuru' (n 1) 83; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 8; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 34; Çelik and others (n 1) 3–4; Ertürk (n 1) 2; Senyen Kaplan (n 1) 3–4.

¹²⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 166.

¹²⁷ Dulay Yangın (n 11) 221; Nuray Çelik, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Endüstri 4.0 Problemleri ve Çözümleri* (On İki Levha Yayıncılık 2019) 3 vd.; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 22.

¹²⁸ Şahin, Aydın and Güler (n 12) 62.

teknolojiler vasıtasıyla erişimin mümkün olması sosyal yaşamı, çalışma yaşamını, özel yaşamı son derece etkilemiştir.

Mobil teknolojilerin kullanım oranları internet kullanım oranlarından aşağı kalır değildir. Uluslararası Telekomünikasyon Birliği (*International Telecommunication Union – ITU*) verilerine göre 2000 yılı itibarıyla mobil teknoloji kullanımı gelişmiş ülkelerde %50'ye varan bir orana ulaşmıştır.¹²⁹ Milenyumun başından günümüze değin ise bu oranlar sürekli artış göstermiştir. Mobil teknolojiler ile beraber internet kullanımı da sürekli artış göstermiştir. Günümüz dünyasına baktığımızda bu durum netlik kazanmaktadır. ITU tarafından 2018-2020 yılları arasında yapılan araştırmalar göstermektedir ki dünya ülkelerinin neredeyse yarısında nüfusun %90'ından fazlası cep telefonu kullanmaktadır.¹³⁰

Artan internet ve mobil teknoloji kullanımı çalışma yaşamını da etkilemiş, klasik işçi işveren ilişkisinin yeniden yorumlanmasını gerektirmiştir.¹³¹ Gelişen teknoloji, ekonomik ve sosyal koşullar ile beraber üretim modelleri değiştiği gibi yeni çalışma biçimleri de ortaya çıkmıştır.¹³² Teknolojinin çalışma yaşamına etkisini gözlemleyebilmek için işyerinde bilgisayar ve internet kullanımına ilişkin verileri de irdelemek yerinde olacaktır. Örneğin Almanya'da 2013 yılında yapılan bir araştırmada işin yürütülmesinde bilgisayar kullanım oranı %83, akıllı telefon kullanım oranı ise %67 olarak tespit edilmiştir.¹³³ Ülkemizde ise Mayıs 2009'da Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından yayınlanan bilgi toplumu istatistikleri raporunda işyerinde bilgisayar kullanım oranının %90,6 olduğu, internet erişimi oranının ise %89,2 olduğu görülmektedir.¹³⁴ Daha yakın geçmişte yapılan araştırmada bu oranların da artış gösterdiği gözlenmiştir. 2020 TÜİK verilerine göre internetin iş dünyasında kullanımı neredeyse %100'e ulaşmıştır. Veriler göstermektedir ki 250 ve üzerinde işçi istihdam eden girişimlerin internet kullanım oranı

¹²⁹ ITU, 'ICT Data and Statistics' <www.itu.int/ITU-D/ict/statistics/ict/> accessed 4 April 2022.

¹³⁰ International Telecommunication Union Development Sector, *Measuring Digital Development: Facts and Figures 2021* (2021) 17 <www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/FactsFigures2021.pdf> accessed 5 April 2022.

¹³¹ Aksoy (n 13) 401; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 32.

¹³² Sabahattin Şen, 'Esnek Üretim ve Esnek Çalışma' (1999) 15–16 TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 24, 25 <www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348743654.pdf> accessed 5 August 2022; Eyrenci and others (n 1) 67; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 22; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 481.

¹³³ Alpogut (n 40) 323.

¹³⁴ Aksoy (n 13) 401.

%99,4'tür, 10-49 işçi istihdam eden girişimlerde dahi bu oran %94,2 olmuştur.¹³⁵ Verilerden anlaşılan odur ki artık internetin girmediği işyeri sayısı yok denecek kadar azdır. Nitekim cep telefonu kullanmamanın istisna oluşturduğu gözetildiğinde işverence sağlansın sağlanmasın tüm işyerlerinde cep telefonu ve internet işçilerce kullanılmaktadır. Özellikle beyaz yakalı işçiler iş saatlerinin yarısından fazlasını telekomünikasyon aletleri başında geçirmektedir.¹³⁶ Öyle ki çalışanların cep telefonu, bilgisayar ve interneti bu şekilde yoğun kullanımı mesaj ve e-postalara yanıt verme zarureti doğurmaya başlamıştır. Yapılan bir çalışmada çalışmaya katılanların ezici bir çoğunluğu mesajlara hızlıca yanıt verme baskısı altında olduğunu ifade etmiştir.¹³⁷

İşyerinde teknoloji kullanımının işi kolaylaştırma ve üretkenliği artırmaya yönelik olumlu etkileri olduğunu görmezden gelmek mümkün değildir.¹³⁸ Teknolojinin çalışma yaşamında kullanımının faydalarının mevcudiyetine karşın çalışmamızda ele alınan temel sorunlar olan ulaşılabilir kalma, işçinin zihninin işten kopamaması bakımından ciddi riskleri de beraberinde getirdiği ortadadır. Bu bağlamda devam eden başlıkta çalışma yaşamında teknoloji kullanımının ve belirsiz çalışma saatlerinin işçilerin beden ve ruh sağlığı üzerine etkilerine yer verilecektir. Bu sayede ulaşılabilir olmama hakkının işçinin sağlığı bakımından da önemli olduğu açıklanmaya çalışılacaktır.

2.4.1.2 İşçinin sağlığı açısından ulaşılabilir olmama

Çalışma yaşamında işçinin sağlığını etkileyen, iş kazası yahut meslek hastalığı dendiğinde akla ilk olarak makinelerle çalışma veya yüksekte çalışma, kimyasal veya

¹³⁵ TÜİK, 'Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması' (2020) <data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimlerde-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2020-33677> accessed 1 August 2022.

¹³⁶ Zachary M Leffakis and William J Doll, 'Using High-Performance Work Systems To Support Individual Employment Rights and Decrease Employee Telecommunication Violations in the Workplace' (2004) 11 Journal of Individual Employment Rights 275, 276 <content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=21782456&S=R&D=bsu&EbscoContent=dGJyMNHX8kSep7Q4yOvqOLCmsEqep7NSsKq4SLWWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGqtFC1q7JQuePfgeyx43zx> accessed 16 July 2022.

¹³⁷ Sharon F Matusik and Amy E Mickel, 'Embracing or Embattled by Converged Mobile Devices? Users' Experiences with a Contemporary Connectivity Technology' (2011) 64 Human Relations 1001, 1010 <journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726711405552> accessed 30 July 2022.

¹³⁸ Luiza Lungu, 'The Right to Disconnect - A Necessary Demarcation between Professional and Private Life', *Conferinta Internationala de Drept* (2021) 177 <heionline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cidstue2021&collection=journals&id=176&startid=&ndid=181> accessed 13 June 2022.

radasyonla çalışma gibi fiziksel ve mekanik tehlikeler gelmektedir. Ancak psikososyal tehlikelerin varlığı halinde işçiler stres, iş – yaşam dengesinin bozulması, yılgınlık, tükenmişlik gibi risklerle karşı karşıya kalabilmektedir.¹³⁹ Nitekim bu risklerin gerçekleşmesi işçinin hem ruh sağlığına zarar verebilmekte hem de fiziksel rahatsızlıkları doğurabilmektedir.¹⁴⁰ Psikososyal tehlike ifadesi ile anlatılmak istenenin tam olarak aktarılabilmesi için psikososyal sağlık tanımının da yapılmasında fayda bulunmaktadır. Psikososyal sağlık kavramının psikolojik boyutu kişinin içinde yaşadığı toplum ile kuracağı ilişkilerin uyumlu olması ve sorunlarla baş edebilme kabiliyeti şeklinde tanımlanabileceken sosyal boyutu ise içinde yaşanılan sosyal çevrede kişinin sağlığını olumsuz etkileyebilecek koşulların bulunmaması şeklinde tanımlanabilecektir.¹⁴¹ Şu hâlde psikososyal tehlikelerin klasik tipte çalışmadaki riskler gibi kişinin bedenine fiziksel bir müdahaleden kaynaklanmayabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. He ne kadar bu hastalıkların çalışma yaşamı ile bağdaştırılması fiziksel rahatsızlıklara nazaran daha zor olsa da kişinin yaşadığı psikolojik hastalıkların meslek hastalığı olabileceği kabul edilmeye başlanmıştır.¹⁴²

Kısaca izah edilen psikososyal tehlikelerin çalışma yaşamındaki karşılığı olarak ve konumuzu ilgilendiren yönü ile çalışma saatlerinin uzaması, belirsizleşmesi, işe ilişkin konuların çalışma saati dışında da işçi tarafından düşünülür olması şeklinde sıralanması mümkündür.¹⁴³ Bu gibi olayların işçinin sağlığı üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar bulunmaktadır. Ulaşılabilir olmama hakkının öneminin aktarılabilmesi bakımından bu çalışmalardan örnekler verilmesi yerinde olacaktır düşüncesindeyiz. Çalışmaların tamamı doğrudan ulaşılabilir olmama hakkına odaklanmamış olsa da çalışma saatlerinin işçi sağlığı üzerindeki etkisinin aktarılabilmesi bakımından önemlidir. Neticede işçinin zihnini iş ile meşgul ettiği saatlerin fazlalığının işçinin sağlığı üzerindeki etkisinin

¹³⁹ Ali Güzel, ‘İş Hukukunda “Yetki” ve “Değerlendirme”’, *Prof. Dr. M. İlhan Uluşan’a Armağan – Cilt: III* (Seçkin Yayıncılık 2016) 368; Fatma Kocabaş and others, ‘Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi’ (2018) 7 Sosyal Güvence Dergisi 28, 31 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/620383> accessed 14 July 2022.

¹⁴⁰ Çiğdem Vatansever, ‘Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler’ (2014) 40 Çalışma ve Toplum Dergisi 117, 126.

¹⁴¹ Benzer tanımlar için bkz. ibid 119; Ertuğrul Yuvalı, ‘Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler’ (2015) 6 İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 723, 728–729 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/208380> accessed 16 July 2022; Kocabaş and others (n 139) 41.

¹⁴² Kocabaş and others (n 139) 38.

¹⁴³ Vatansever (n 140) 120.

vurgulanabilmesi ile işçinin ulaşılabilir olmama hakkı arasında bağlantı kurulabilmesi amaçlanmaktadır.

Bu bağlamda yapılan bir araştırmada akşam saat 9'dan sonra işle ilgili bir e-postaya yanıt verenlerin iyi uyuyamadığı tespit edilmiş ve bunun, anksiyete bozukluğu gibi riskleri beraberinde getirdiği ifade edilmiştir.¹⁴⁴ Çalışmanın yöntemi doğrudan ulaşılabilir olmama hakkı ile bağlantılıdır. Öte yandan ulaşılan sonuçlar da işçinin ulaşılabilir olmama hakkının önemini ortaya koymaktadır. Zira işçinin çalışma saatlerinden sonra işle ilgilenmesi halinde uyku kalitesi düşmektedir. Nitekim benzer bir anket çalışmasında da fazla çalışma yapanların uyku bozukluğu gibi rahatsızlıklar yaşadığı ve anket sonucuna göre %65,7 oranıyla sürekli yorgunluk halinden şikayetçi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.¹⁴⁵

Bir başka çalışma sosyal medya yönetimi alanında çalışanlar arasında yapılmıştır. Çalışmada, çalışanların neredeyse tamamı işe dair her konudan uzaklaştıkları ve bağlantılarını kestikleri tatillerin öneminden bahsetmişlerdir. Öyle ki müşterilerden ve işe dair konulardan tamamen uzaklaşılarak yapılan bir tatil işçiler tarafından “*gençleştirici*” olarak tanımlanmıştır.¹⁴⁶ Çalışanların tatillerinde ulaşılabilir olmaması halinde kendilerini daha iyi hissettikleri, iş stresinden arınmanın çalışan psikolojisine olumlu etkisi bu araştırma ile ortaya konmuştur.

141 çift gelirli ve eşlerden birinin doktor olduğu aile üzerinde yapılan çalışmada ise çiftlerin çalışma saatlerinin aile ilişkisi üzerine etkisi ile iş kaynaklı tükenmişlik hissinin eşlerden sadece birinin mi yoksa her ikisinin mi çalışma saatleri ile ilgili olduğu incelenmiştir. Çalışmanın neticesinde kendisinin ve eşinin çalışma saatleri uyumlu olmayan, bu saatleri kendi isteği doğrultusunda belirleyemeyen katılımcıların tükenmişlik hissine daha fazla kapıldığı tespit edilmiştir. Tükenmişlik hissi ile çalışma saatlerinin ailedeki diğer çalışan bireyin çalışma saatlerine uygun olarak belirlenmemesi

¹⁴⁴ Vinayak R Sakharkar, ‘Work from Home in the Corona Pandemic and Need of the Right to Disconnect Act’ (2021) 10 National Journal on 'Social Issues & Problems' 15, 18 <www.journalsnmcsip.org.in/resserch_journal/social_issues_problems_vol_10_issue_1.pdf#page=22> accessed 25 November 2021.

¹⁴⁵ Kocabaş and others (n 139) 52.

¹⁴⁶ Gilkerson, Anderson and Swenson (n 46) 19–20.

arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.¹⁴⁷ Bu sonuç da işçinin çalışma saatlerinin düzenlenmesinin aile bireyleri ile sağlıklı ilişki kurabilmesi açısından önemini göstermektedir. İşçinin çalışması bittikten sonra ev içinde işiyle ilgilenmesinin aile ilişkilerine zarar vereceği çıkarımı yapılması mümkündür.

Yapılan bir başka çalışmada normal çalışma saatlerinde çalışan işçiler ile gece çalışmasında çalışan işçiler karşılaştırılmıştır. Gece çalışmasında çalışanların gündüz vakitlerinde çalışanlardan daha fazla iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir.¹⁴⁸ Araştırmada gece ve gündüz çalışması üzerinden analiz yapılmış olsa da işçinin çalışma saatleri sonrasında işe dair konularla ilgilenmeye devam etmesi adeta gece çalışması yapması gibi bir sonucu doğurmaktadır. Bu yönüyle işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olması araştırmada ele alınana benzer bir durum olarak değerlendirilebilir. Hatta işçinin ulaşılabilir kalması durumu, gündüz saatlerine ek olarak gece saatlerinde de çalışmış olmaya sebebiyet verebilecektir. Şu hâlde ulaşılabilir olmama hakkının işçinin dikkatini toplaması ve iş kazalarının önüne geçilebilmesi açısından da önemli olduğu ifade edilebilecektir.

Öte yandan yapılan bir başka çalışmada teknolojik aletlere özellikle akıllı telefonlara olan bağımlılık ile madde bağımlılığı arasında nörobiyolojik alanda benzer sinirsel bağlantılar tespit edilmiş, bu bağımlılığın işyerine ilişkin iletişim kanallarını sürekli kontrol etme gibi bir takıntıyı beraberinde getirebileceği ifade edilmiştir.¹⁴⁹ Hatta öyle ki yapılan bir çalışmada özel yaşam ile çalışma yaşamı arasında sınır çizmeye çalışan bir işçinin e-postalarını ailesinden gizli kontrol etmek amacıyla banyoyu kullandığı öğrenilmiştir.¹⁵⁰ Bu şekilde işe dair bir gelişme olup olmadığına ilişkin cep telefonu veya diğer iletişim

¹⁴⁷ Rosalind C Barnett, Karen C Gareis and Robert Thomas Brennan, 'Fit as a Mediator of the Relationship Between Work Hours and Burnout' (1999) 4 *Journal of Occupational Health Psychology* 307, 314 <www.researchgate.net/profile/Robert-Brennan-6/publication/12773443_Fit_as_a_mediator_of_the_relationship_between_work_hours_and_burnout/links/09e4150c597ec987a0000000/Fit-as-a-mediator-of-the-relationship-between-work-hours-and-burnout.pdf> accessed 16 June 2022.

¹⁴⁸ Allard E Dembe and others, 'Nonstandard Shift Schedules and the Risk of Job-Related Injuries' (2006) 32 *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 232, 236 <www.jstor.org/stable/40967570> accessed 17 June 2022.

¹⁴⁹ Von Bergen and Bressler (n 49) 54.

¹⁵⁰ Matusik and Mickel (n 137) 1020.

araçlarını kontrol etme alışkanlığı, işçinin özel yaşamına ayırması beklenen ya da gereken sürenin azalmasına sebebiyet verebilecektir.¹⁵¹

Çalışmalarda, ulaşılabilir olmama hakkının ihlalden söz edilmeksizin fazla çalışma yapmanın veya hafta tatili olmaksızın çalışmanın sağlık ve aile ilişkilerine etkisi ele alınmış olsa da esasen sürekli ulaşılabilir olma durumunun sürekli fazla çalışma veya tatilsiz çalışmadan pek de farklı olmadığı açıktır. Zira işçi ulaşılabilir olduğu müddetçe işten kopmamakta ve işçinin, zihnini iş dışı konulara yönlendirmesi zorlaşmaktadır. Nitekim işçinin ulaşılabilir kalması nedeniyle stres altında kalması veya fiziksel hastalıklara tutulması riski de bulunmaktadır.¹⁵² Şu hâlde işçinin ulaşılabilir olmama hakkının bir iş sağlığı ve güvenliği meselesi olarak da görülmesi mümkündür.

Yapılan araştırmalar da göstermektedir ki işçinin çalışma süreleri dışında iş ile meşgul olması, fiilen olmasa bile zihnen işten kopmaması sağlık problemlerini beraberinde getirdiği gibi çalışma yaşamı ile özel yaşam arasında denge kurulmasını da engellemektedir. Bu çalışmalar işçinin ulaşılabilir olmama hakkının inceleme konusu yapılması gerekliliğini göstermesi bakımından önemlidir.

2.4.2 Terminoloji sorunu

Hakkın yoğun şekilde tartışmalara konu olduğu ve hatta uygulamaların hayata geçirildiği Fransa’da kavram bağlantıyı kesme hakkı (*droit à la déconnexion*) olarak ortaya çıkmış ve ulaşılabilir olmama hakkı milenyum başında tartışılmaya başlanmıştır.¹⁵³ Tartışmaların da ötesinde işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmaması ilk defa Fransa’da pozitif temellere kavuşmuştur.¹⁵⁴ Fransız İş Kanunu (*Code du travail*) L. 2242-17 maddesinin 7. paragrafı ile kadın ve erkekler arasındaki eşitliğin sağlanabilmesi

¹⁵¹ Ugan Çatalkaya, ‘Sınırların Bulanıklaşması’ (n 4) 344.

¹⁵² Paul M Secunda, ‘Hybrid Federalism and the Employee Right to Disconnect’ (2019) 46 *Pepperdine Law Review* 873, 898
<heionline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/pepplr46&collection=usjournals&id=913&startid=&enddid=944> accessed 25 November 2021; Dulay Yangin and Kutlu Mutluer (n 9) 26.

¹⁵³ Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 733.

¹⁵⁴ Doğan (n 58) 122–123; Matteo Avogaro, ‘Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue’ (2018) 4 *Law Journal of Social and Labor Relations* 110, 113
<heionline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ljslr4&collection=journals&id=519&startid=&enddid=538> accessed 25 November 2021; Secunda (n 115) 27–28; Von Bergen, Bressler and Proctor (n 6) 8.

bakımından işveren ile işçiler arasında yapılacak toplu iş sözleşmelerinin yıllık müzakeresinde görüşülmesi gereken konular arasında işçinin ulaşılabilir olmama hakkı da öngörülmüştür. Bu hükme göre, yıllık toplu pazarlıkta -diğer konular yanında- şu konu üzerinde de görüşülmesi zorunludur:

İşçinin ulaşılabilir olmama (bağlantıyı kesme) hakkını tam olarak kullanmasına ve dinlenme ile izin sürelerine ve işçinin kişisel ve aile hayatına saygı gösterilmesini sağlamak amacıyla işletme tarafından dijital araçların kullanımını düzenleyen mekanizmaların oluşturulmasına ilişkin yöntemler. Anlaşma sağlanamaması durumunda; işveren, sosyal ve ekonomik komiteye danıştıktan sonra bir şartname hazırlar. Bu şartname, bağlantıyı kesme hakkının kullanılmasına yönelik yöntemleri tanımlar ve ayrıca işçiler, denetim ve yönetim personeli için dijital araçların makul kullanımına ilişkin eğitim ve bilinçlendirme uygulamalarının hayata geçirilmesini düzenler.¹⁵⁵

Ancak bu yasal düzenleme, ihlal durumunda başvuru yollarını göstermemesi, denetim mekanizmalarının belirsizliği ve düzenlemeye aykırı hareket eden işveren aleyhine açık bir yaptırım öngörülmemesi nedeniyle eleştirilmiştir.¹⁵⁶ Öte yandan ulaşılabilir olmama hakkının ihlali durumunda ücret ödenmesinin işveren açısından bir yaptırım olmadığı gibi işçi açısından da tüm dinlenme vakitlerinin potansiyel çalışma süresine dönmesi riskini taşıdığı ifade edilmektedir.¹⁵⁷ Buna karşın yıllık zorunlu toplu iş sözleşmesinde ulaşılabilir olmama hakkına yer verilmediği durumda, işverene ceza uygulanması mümkün olabilmektedir.¹⁵⁸ Eleştirilere konu olsa da işçinin ulaşılabilir olmama hakkının yasal bir düzenlemeye kavuşturulmuş olması önemlidir.

Fransa'dakine benzer şekilde İtalya'da da bir yasal düzenleme yapılmıştır. 2233-B sayılı Kanun ile işçilerin dinlenme süresi içinde bağlantısının kesileceği sürelerin belirlenmesi

¹⁵⁵ Code du Travail L. 2242-17(7) “*Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.*”.

¹⁵⁶ Secunda (n 115) 28; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 707.

¹⁵⁷ Pepita Hesselberth, ‘Discourses on Disconnectivity and the Right to Disconnect’ (2018) 20 New Media and Society 1994, 2007 <journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1461444817711449> accessed 25 November 2021.

¹⁵⁸ Chudinovskikh (n 5) 800.

ve buna ilişkin teknik önlemlerin alınması öngörülmüştür.¹⁵⁹ Bu kanundan birkaç ay önce kamu sektöründe Insubria Üniversitesi tarafından alınan bir kararda da ulaşılabilir olmama hakkı üniversitenin teknik ve idari personelini kapsayacak biçimde düzenlenmiş, hakkın kapsamı somutlaştırılarak personelin hangi gün ve saat aralığında bu hakka sahip olduğu karar ile tespit edilmiştir.¹⁶⁰

Fransa ve İtalya’da getirilen düzenlemelerden daha kapsamlı olacak biçimde İspanya’da 3/2018 sayılı kanun ile kişisel verilerin korunmasına yönelik düzenlemeler içinde ulaşılabilir olmama hakkı da tüm çalışanlar bakımından öngörülmüştür.¹⁶¹

Almanya’da ise yasal bir düzenleme bulunmamasına karşın şirketlerin atmış olduğu somut adımlar bulunmaktadır.¹⁶² Atılan adımların içeriği işçinin bireysel tavrı karşısında işverenin önlem alması gerekip gerekmediği sorunsalı kapsamında detaylı ele alınacağı için burada ayrıntılı olarak açıklama yapılmayacaktır.

Öte yandan 2021 yılı Ocak ayında Avrupa Parlamentosu (*European Parliament*) tarafından P9_TA(2021)0021 numaralı bağlantıyı kesme hakkı konusunda tavsiye kararı yayınlanmıştır. Parlamento kararında bağlantıyı kesme hakkına ilişkin yönerge bulunmadığı, dijitalleşmenin avantajlarının yanı sıra iş ve özel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırdığı, sürekli ulaşılabilir, çevrimiçi olmanın işçilerin sağlığı ve çalışma sürelerinin kısıtlanması ile ücret gibi hakları üzerinde olumsuz etkisi bulunduğu, dijital araçların sürekli kullanımda kas ve iskelet sorunlarına neden olabileceği, teknolojik bağımlılıkla beraber işe dair depresyon ve benzeri ruhsal sağlık problemlerinin yaygınlaştığı, uzaktan çalışma yöneliminin Covid-19 pandemi döneminde arttığı, kadın bireylere yüklenen geleneksel “*bakım veren*” rolleri nedeniyle kadın işçiler üzerindeki iş yükünün daha da arttığı ve uzaktan çalışma durumunda bu risklerin de dikkate alınması gerektiği, hakkın her kademedede çalışan işçi için uygulanabilir olması gerekliliği ve teknolojik takip imkanlarının arttığı bir dönemde özel yaşam hakkının korunması

¹⁵⁹ Chiuffo (n 116) 7; Chudinovskikh (n 5) 800.

¹⁶⁰ Chiuffo (n 116) 7–8.

¹⁶¹ ibid 8.

¹⁶² Doğan (n 58) 124; Von Bergen and Bressler (n 49) 55–56; Chudinovskikh (n 5) 800.

gereklilikleri vurgulanmış ve tavsiye kararı bu temeller üzerine inşa edilmiştir.¹⁶³ Kararda bağlantıyı kesme hali çalışma saatleri dışında iş ile ilgili aktivite ve iletişimin dijital araçlarla doğrudan veya dolaylı olarak icra edilmemesi, şeklinde tanımlanmıştır. Tavsiye kararı, ulaşılabilir olmama hakkının korunmasına yönelik üye devletlere sorumluluklar yükleyen bir yönerge taslağı da içermektedir.¹⁶⁴

Hukukumuzda ise “ulaşılabilir olmama” kavramı üzerine yapılan çalışmalarda kavramın ifade edilışinde farklılıklar görölmektedir. Kavramın ölkemizde tartışmaya açılmasına ilk adımı atan UGAN ÇATALKAYA kavramı “ulaşılabilir olmama hakkı” şeklinde ifade etmiştir. Yazar her ne kadar “bağlantıyı kesme hakkı” ifadesini de kullanmış olsa da hem seçilen başlıkta hem de makalenin genelinde tanımlama “ulaşılabilir olmama” ifadesi ile yapılmıştır.¹⁶⁵ Kavramın tanımını yapan bir diğere yazar olan ALPAGUT ise işçinin çalışma saatleri dışında da ulaşılabilir olması durumunu “daimî ulaşılabilirlik” kavramı ile ifade etmiştir.¹⁶⁶ Öğretide kavramın “ulaşılama hakkı” olarak da ifade edildiğı görölmektedir.¹⁶⁷

Kanaatimizce “daimi ulaşılabilirlik” ifadesi işçinin yaşadığı sorunun dile getirilmesi bakımından isabetli olsa da işçiye bunun karşısında tanınması gereken korumanın veya hakkın veyahut işverenin olası müdahalesine getirilen sınırlamanın ifade edilmesi için “ulaşılabilir olmama hakkı” terimini kullanmak yerinde olacaktır. Diğere bir ifade ile amacımız işçinin haklarının korunması olduğundan ifadenin sadece durumu özetlemekle kalmayıp bir hakkı yahut işverenin görevini ortaya koyması gerektiğı düşüncesi ile “işçinin ulaşılabilir olmama hakkı” ifadesi çalışmamızda tercih edilmiştir. “Bağlantıyı kesme hakkı” kavramı da her ne kadar tercih edilebilecek bir diğere seçenek ise de bu seçeneğın hem bugüne değın yapılan çalışmalarda pek tercih edilmemiş olması hem de işçi ve işveren tarafından anlaşılabilirliğının “ulaşılabilir olmama” kavramına göre daha

¹⁶³ European Parliament, ‘European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))’ (2021) 1 vd. <www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.pdf> accessed 16 August 2022.

¹⁶⁴ ibid 20; Tavsiye kararında yer alan yönerge taslağına ilişkin değerlendirmeler için bkz. Ugan Çatalkaya, ‘Sınırların Bulanıklaşması’ (n 4) 343 vd.

¹⁶⁵ Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 733.

¹⁶⁶ Alpagut (n 40) 321.

¹⁶⁷ Makele yabancı dilde yazılmış, Türkçe özet bölümünde ‘ulaşılama hakkı’ ifadesi tercih edilmiştir. Aydın and Kutlu (n 5) 135; Doğan (n 5) 109; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (6th edn, Lykeion Yayınları 2022) 201.

düşük kalabileceği düşüncesi ile bu seçenek de tercih edilmemiştir. Zira ulaşılabilir olmama ifadesi başka bir tanıma gerek kalmadan işçinin, çalışma saatleri dışında iş ile ilgili konularla meşgul edilememesi amacıyla kendisine hiçbir iletişim teknolojisi vasıtasıyla ulaşılmaması gerekliliğini ortaya koyabilmektedir. Netice itibarıyla işçinin “ulaşılabilir olmama hakkı” kavramı tek başına tartışması yapılan hakkın özünü ortaya koyabilmesi nedeniyle çalışmamızda tercih edilmiştir. Öte yandan “ulaşılmama hakkı” ifadesi de kullanıma uygunsu da kavramın ülkemizdeki ilk kullanımının “ulaşılabilir olmama hakkı” şeklinde olması nedeniyle biz de kavram için “ulaşılabilir olmama hakkı” ifadesini kullanmayı tercih edeceğiz.

Kavramın ortaya çıkış amacı işçilerin çalışması sona erdikten sonra ulaşılabilirliklerinin yasal bir düzenlemeye konu olması ve yasal düzenleme ile beraber işverenin teknik imkanlarla işçinin çalışma saati sonrasındaki ulaşılabilirliğini engelleyici önlemler alması şeklinde açıklanabilir. Zira işverenin bir zorunluluk olmaksızın sahip olduğu yetkilerle işçinin ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin adımlar atmasını beklemek iş hukukunun temel ilkeleri gözetildiğinde pek de yerinde bir tercih olmayacaktır.¹⁶⁸ Ulaşılabilir olmama hakkının yasal düzenlemeye sahip olması ile bireyin hem özel yaşamına ilişkin işverenin müdahalesi ve ihlalleri en aza indirilmiş olacak hem de işçinin özel ve aile yaşamı ile çalışma yaşamı arasındaki sınırlar belirginleştirilmiş olacaktır.¹⁶⁹

Bu noktada kavramın sınırlarının da çizilmesi uygun olacaktır. Ulaşılabilir olmama veya bağlantıyı kesme ifadeleri sadece işçinin çalışma saatleri dışında işveren, işverenin bir diğer işçisi veya müşterileri tarafından aranması yahut e-posta veya mesaj yoluyla işçiye ulaşılamaması şeklinde yorumlanmamalıdır. İşçinin çalışma saatleri dışında işe dair her konuda zihnini boşaltabilmesinin yanı sıra işveren tarafından hiçbir denetim veya gözetime tabi tutulmamasını da kapsayacak biçimde düşünülmelidir.¹⁷⁰ İnceleneceği üzere sadece işçiye işçinin bilgisi dahilinde değil bilgisi dışında da ulaşılamaması bu hakkın kapsamında yer almalıdır. Bu bağlamda hakkın sınırlandırılmasına ilişkin yapılacak tartışmalarda bu konu üzerinde de durulacaktır.

¹⁶⁸ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 58–59.

¹⁶⁹ Von Bergen, Bressler and Proctor (n 6) 7–8; Lungu (n 138) 176.

¹⁷⁰ Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 745.

3. ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKI BAĞLAMINDA İŞVERENİN YETKİ VE SORUMLULUĞU

3.1 Genel Olarak

İş sözleşmesi niteliği itibariyle diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayrılarak sözleşmenin bir tarafı olan işçinin kişisel bağımlılığının da sözleşmenin bir unsuru haline geldiği bir sözleşmedir.¹⁷¹ İş sözleşmesi ile işçi, kendi rızası ile bir ücret karşılığında işverenin vereceği emir ve talimatlara uygun olarak işverenin hizmetinde çalışacaktır.¹⁷² İşçinin bu durumu bağımlılık kavramı ile açıklanmaktadır. Bağımlılık gereği işçi, işverenin yönetim yetkisini tanımakta ve kabul etmektedir.¹⁷³ Ancak bu ilişkinin içerisinde işçinin tüm haklarından vazgeçerek işverene teslim olduğu söylenemez. İşçinin bir insan olması nedeniyle sahip olduğu hakları iş ilişkisinin getirdiği bağımlılığın gerektirdiği ölçüde işveren tarafından sınırlandırılacak, bunun dışında işçi diğer tüm insanlar gibi sahip olduğu haklara sahip olmaya devam edecektir.¹⁷⁴ İşveren ise, iş ilişkisinden doğan bu bağımlılık içerisinde yönetim yetkisini kullanarak işçiye emir ve talimat verebilecektir.¹⁷⁵

Yukarıda öz olarak aktarılmaya çalışılan işçinin işverene bağımlılığı ve işverenin de işçiye emir ve talimat verebilme yetkisi sınırlarının belirlenmesi güç bir alanın içerisinde işverenin özgürce hareket etmesi riskini de barındırmaktadır.¹⁷⁶ Özellikle bir önceki bölümde ifade edilen teknolojik imkanların¹⁷⁷ da etkisi ile işverenin sınırsız olmayan bu yetkilerinin işyeri dahası çalışma saatleri dışına sızması söz konusu olabilmektedir. İşte bu başlık altında ulaşılabilir olmama hakkı ile korunması amaçlanan işçinin kişilik haklarının ihlaline sebebiyet verebilecek bu türden işveren işlemlerinin sınırları, diğer bir ifade ile işverenin yönetim yetkisinin işyeri ve çalışma saatleri dışına taşması durumu incelenmeye çalışılacaktır.

¹⁷¹ Eyrenci and others (n 1) 63–64; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 235; Ekmekçi and Yiğit (n 82) 25.

¹⁷² K Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (Legal Yayıncılık 2006) 80; Çelik and others (n 1) 168–169.

¹⁷³ Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 1) 85; Senyen Kaplan (n 1) 25.

¹⁷⁴ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 270.

¹⁷⁵ Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 236.

¹⁷⁶ Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 81; Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 274.

¹⁷⁷ Bkz. 2.4.1.1 Teknolojik gelişmelerin etkisi 27.

Bu incelemenin izleyen bölümünde iş sözleşmesine konacak kayıtların geçerliliği ele alınacak ve iş ilişkisinde işverene yüklenen işçiyi gözetme ve koruma borcunun ulaşılabilir olmama hakkı bakımından işverene bir sorumluluk yükleyip yüklemeyeceği ele alınacaktır. Böylelikle, işverenin hem yetkisi hem de sorumluluğu kapsamında ulaşılabilir olmama hakkı incelenmiş olacaktır.

Ulaşılabilir olmama hakkının işverenin yetkileri ve sorumlulukları açısından ele alınması son derece önemlidir; işçinin, işveren tarafından açık emir ve talimat verilmemiş olmasına rağmen, ulaşılabilir kaldığı, diğer bir ifadeyle, işverenden gelen açık bir talep olmaksızın, görünürde kendi iradesi ile çalışma saatleri dışında iş ile bağlantısını sürdürdüğü durumda işverenin sorumluluğu üzerinde de durulacaktır. Zira işveren, haberi dahi olmayan ya da haberinin olmadığını iddia ettiği bir durumdan sorumlu tutulabilir mi, sorusunun cevaplanması da son derece önemlidir. Bu soruya cevap arandıktan sonra ise bu halde işverenin bir önlem alması gerekip gerekmediği incelenecektir. Bu inceleme yapılırken yabancı ülkelerde işverenlerce uygulanmakta olan yöntem ve önlemlerin de üzerinde durulacaktır.

3.2 İşverenin Yönetim Yetkisi ve İşçiyi Koruma Borcu

Ulaşılabilir olmama hakkının mevzuatımızda doğrudan bir karşılığı bulunmaması nedeniyle hakkın diğer haklar ile ilişkisi kurularak işçinin ulaşılabilir olmama hakkının yasal düzenleme olmasa da korunması gerektiği düşüncesi açıklanmaya çalışılmıştı.¹⁷⁸ Benzer şekilde, işçinin ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin işverene yüklenmiş bir sorumluluğun doğrudan düzenlenmemiş olması karşısında işverenin yönetim yetkisinin sınırlarının belirlenmesi ve bunun yanı sıra işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında ulaşılabilir olmama hakkının işveren tarafından tanınması gerekip gerekmeyeceği çalışmamızın bu bölümünde ele alınacaktır.

Bu bağlamda öncelikle işverenin yönetim yetkisi kısaca izah edilecek ve yönetim yetkisinin ulaşılabilir olmama hakkını ihlal edebilecek şekilde kullanılması durumu ele alınacak, ardından iş sözleşmesine konulan işçinin ulaşılabilir olmasına ilişkin kayıtların

¹⁷⁸ Bkz. 2.2 Özel Yaşam Hakkı ile İlişkisi 6; 2.3 Dinlenme Hakkı ile İlişkisi 14.

geçerliliği tartışılacak, son olarak işçinin sağlığı ve kişilik hakları bağlamında işverenin işçiyi koruma borcundan hareketle ulaşılabilir olmama hakkının işverence tanınması gerekip gerekmediği incelenecektir.

3.2.1 İşverenin yönetim yetkisi ve sınırları

Bir arada yaşayan insan topluluklarının bir düzen içerisinde yaşayabilmeleri için kurallara ihtiyaç duyulmuştur.¹⁷⁹ Bir arada yaşayan insanlarda olduğu gibi bir arada çalışan insanların da düzen içerisinde üretkenlik göstermesi, hizmet sunabilmesi için kurallara ihtiyaç duyulmaktadır. Mevzuat, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ile belirlenen kuralların her durum ve koşul için kapsayıcı olması mümkün olmadığından ortaya boş bir alan çıkmaktadır.¹⁸⁰ Bu boş alanda kurallara duyulan ihtiyacın giderilebilmesi için işverenin yönetim yetkisi kavramı ortaya çıkmıştır.¹⁸¹ İşverenin kanun, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere vereceği talimatlar “yönetim yetkisi” (hakkı) olarak tanımlanmıştır.¹⁸²

¹⁷⁹ Aydın Aybay, Rona Aybay and Ali Pehlivan, *Hukuka Giriş* (9th edn, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 2013) 9; Haluk Hadi Sümer, *Hukuka Giriş* (4th edn, Seçkin Yayıncılık 2020) 2; Ömer Anayurt, *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları* (21st edn, Seçkin Yayıncılık 2021) 30.

¹⁸⁰ Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 82; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 85; Ertürk (n 1) 26.

¹⁸¹ İşverenin yönetim yetkisinin kaynağına ilişkin ortaya atılan görüşleri; işverenin üretim araçları üzerinde sahip olduğu mülkiyet hakkından kaynaklandığını ifade eden bir görüş, alacağı kararlar nedeniyle işletmenin zarar etmesi riskini işveren üstlendiği için işverenin üstlendiği rizikoya dayandıran bir görüş, iş ilişkisinin niteliğinden doğduğunu ifade eden bir görüş, işletmenin menfaatlerinin korunması gerekliliğine dayandıran bir görüş, açık bir düzenleme olmasa da kanundan kaynaklandığını ifade eden bir görüş ve hakkın iş sözleşmesinden doğduğunu ifade eden bir görüş şeklinde sıralamak mümkündür. Görüşlerin gerekçeleri ve ayrıntılı bilgi için bkz. Çisem Kuşku, ‘İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik Hakları’ (Marmara Üniversitesi 2008) 16 vd. <tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=-Z0vbSUGrhM9fXoGkRe6Q7Xq5k9NgSnamDVH7hTmsDS9USIZpB9HHvWMjTQYXlti> accessed 16 December 2021; Güzel and Ugan Çatalkaya (n 63) 44 vd.; Güzel, ‘Yetki ve Özgürlük’ (n 3) 86 vd.; Sevgi Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Seçkin Yayıncılık 2019) 29; Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 1) 86–87.

¹⁸² Savaş Taşkent, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Met-Er Matbaası 1981) 9 vd.; Sarper Süzek, ‘İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları’, *Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan* (Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını 1998) 225; Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 1) 85.

Yönetim yetkisi, işverene işçiye emir ve talimat verebilme, işe dair konularda işçi hakkında karar alabilme alanı tanımaktadır.¹⁸³ Diğer bir ifade ile işveren, yönetim yetkisi sayesinde işyerinde işleyişin “*ahenk*” içerisinde sürdürülmesini sağlayabilecektir.¹⁸⁴

İşverene tanınan yönetim yetkisinin sınırları konumuz açısından üzerinde durulması gereken bir öneme sahiptir. Her ne kadar işçinin kişilik değerlerine işveren tarafından yapılan müdahaleleri bir noktaya kadar kabul etmesi gerekiyorsa da müdahalenin sınırlarının nerede biteceğinin belirlenmesi zor ve bir o kadar önemlidir.¹⁸⁵ Zira işçi işyerine sadece iş gören bir varlık olarak gelmemekte, kişisel yaşamını da bu alana taşımakta,¹⁸⁶ dahası işverenin yönetim yetkisinin iş ilişkisi dışına taşması riski bulunmaktadır.¹⁸⁷ Diğer bir ifade ile işçinin iş görme borcu dışında kalan alanlar bakımından işverenin talimatlarının işçinin özel yaşamına müdahale riski taşıyacağı söylenebilecektir.¹⁸⁸ İşverenin, işçinin özel yaşamına müdahale niteliğindeki eylemleri aynı zamanda ulaşılabilir olmama hakkına müdahaleye de sebebiyet verebilecektir. Bir diğer açıdan, işverenin, işçiyi çalışma saatleri dışında da iş ile ilgili konularda meşgul etmesi ya da ulaşılabilir kalmaya zorlaması, işçinin özel yaşamına müdahale anlamına gelecektir. Şu hâlde yönetim yetkisinin kullanımı bakımından işverenin keyfi davranmasına imkân tanınmamalıdır.¹⁸⁹

Yukarıda ifade edilen yaklaşımın yansıması olarak işverenin yönetim yetkisinin sınırlandırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu gerekliliğin işverenin yönetim yetkisini kullanırken işçinin ulaşılabilir olmama hakkına müdahale edebileceği gözetilerek konumuz bakımından da ne derece önemli olduğu vurgulanmalıdır. İşverenin yönetim yetkisine çizilen sınırlar Anayasa, emredici kanuni düzenlemeler, toplu iş sözleşmesi

¹⁸³ Güzel, ‘Yetki ve Özgürlük’ (n 3) 96; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 85.

¹⁸⁴ Kadir Arıcı, ‘İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası’ (1983) 9 Yargıtay Dergisi 160, 162 <www.yargitaydergisi.gov.tr/dergi/28> accessed 16 July 2022.

¹⁸⁵ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 130 vd., 269 vd.; Dursun Ateş (n 181) 458.

¹⁸⁶ Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 14.

¹⁸⁷ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 274, 298; Seda Arslan Durmuş, ‘İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi’ (2020) 25 Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 135, 145.

¹⁸⁸ Sevimli, ‘İşçi İşveren İlişkisi’ (n 25) 55; Beytar (n 27) 79; Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 274.

¹⁸⁹ Güzel, ‘Intuitus Personae’ (n 10) 182; Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 275.

hükümleri, iş sözleşmesi hükümleri,¹⁹⁰ işyeri iç yönetmeliği ve işyeri uygulaması haline gelen işveren uygulamaları şeklinde sıralanabilir.¹⁹¹ Bu yönüyle işverenin yönetim yetkisi normlar hiyerarşisinin en altında yer almakta, sayılan normlar işverenin yönetim yetkisinin çerçevesini çizmektedir.¹⁹² İşveren, yönetim yetkisini kullanırken bu çerçevenin dışına çıkamayacaktır; diğer bir ifade ile yönetim yetkisinin üzerinde yer alan tüm normlar işverenin hareket alanını belirleyecektir.

Ayrıca işçinin temel hakları, kişiliğinin korunması gerekliliği de işverenin yönetim yetkisinin sınırını çizer.¹⁹³ İşveren, işçinin kişilik hakkını ihlal edecek talimatlar veremez. İşçinin kişiliği kapsamında değerlendirilebilecek en temel unsur ise elbette işçinin özel yaşamıdır. İşveren, yönetim yetkisini kullanırken, işçinin temel haklarının korunmasını, işçinin özel yaşamının gizliliğinin ihlal edilmemesini, işçinin anayasa ile korunan kişiliğini geliştirme hakkının önüne geçilmemesini de gözetmesi gerekir. İşte bu noktada işçinin ulaşılabilir olmama hakkı devreye girerek işçinin yukarıda sayılan haklarının ihlal edilmemesi için işverenin yönetim yetkisini sınırlayan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan işverenin, yönetim yetkisini kullanırken ölçülülük ilkesine uygun hareket etmesi gerekmektedir.¹⁹⁴ Ölçülülük ilkesi yönetim yetkisinin bir diğer sınırını oluşturmaktadır. Bundan kasıt, yönetim yetkisini amacına uygun olarak kullanan işverenin, bunun karşılığında işçinin temel hak ve özgürlüklerine ölçsüz müdahalelerde bulunmaması gerektiğidir.

¹⁹⁰ İbrahim Aydın, 'İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi' (2005) 19 TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 21, 25 <www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf> accessed 5 January 2022; Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 83; Beytar (n 27) 79; Eyrenci and others (n 1) 131; Aydın Başbuğ and Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku* (6th edn, Beta Basım Yayım 2021) 32; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 87; Ertürk (n 1) 27; Senyen Kaplan (n 1) 26.

¹⁹¹ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 131; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 88.

¹⁹² Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 130–131; Eyrenci and others (n 1) 131; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 88.

¹⁹³ Güzel, 'Yetki ve Özgürlük' (n 3) 105.

¹⁹⁴ Sadakat borcu bakımından ölçülülük ilkesinin önemi için bkz. Hasan Kayırgan, 'İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi' (2014) 20 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 459, 463; Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 306–307.

Bunlara ek olarak işveren, yönetim yetkisini kullanırken açıkça işçiyi koruyan düzenlemelerin bulunmadığı durumlar bakımından dürüstlük ilkesine uygun davranmalıdır. Zira yönetim yetkisi işverene belli bir amaç için verilmekte ve her hakta olduğu gibi bu hakkın da bu amacın gerçekleşmesi için kullanılması gerekmekte, hakkın amacının dışında kullanılması durumu ise hakkın kötüye kullanılması anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle dürüstlük ilkesine uygun hareket etmek, işverenin yönetim yetkisine çizilen bir başka sınırdır.¹⁹⁵ Yargıtay da işverenin talimatlarına ilişkin oluşturduğu içtihadında dürüstlük ilkesinin işverenin yönetim yetkisi üzerindeki sınırlandırıcı etkisini vurgulamış ve bu durum kararlarında “*Medeni Kanunu’nun 2’nci maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez.*” şeklinde ifade edilmiştir.¹⁹⁶ Dürüstlük kuralına uygun hareket etme koşuluna benzer şekilde işveren, etik sınırlar içerisinde yönetim yetkisini kullanmalıdır.¹⁹⁷ Yine ahlaka, adaba ve kamu düzenine aykırı yahut ifası imkânsız talimatlar bakımından da işverenin yönetim yetkisi sınırlandırılmıştır.¹⁹⁸

3.2.2 İşverenin yönetim yetkisinin işyeri ve çalışma saatleri dışına sızması

Her ne kadar işverenin yönetim yetkisi işyerindeki düzeni sağlaması amacıyla işverene tanınmış bir yetki olsa da zaman zaman bu yetkinin işverenin üstün bir yararı bulunması sonucu işyeri veya çalışma saatleri dışına sızması, diğer bir ifadeyle işçinin özel yaşamına müdahale boyutuna erişmesi söz konusu olabilir.¹⁹⁹ Özellikle hızla gelişen teknoloji

¹⁹⁵ Taşkent (n 182) 118–119; Süzek, ‘Yönetim Hakkı’ (n 182) 231; Derya Ateş, ‘Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları’ (2007) 20 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 75, 85 <tbddergisi.barobirlik.org.tr/ViewPDF-sozlesme-ozgurugu-yonunden-durustluk-kurali-352> accessed 19 February 2022; Bektaş Kar, ‘Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde Israrla Yapmaması’ [2010] Sicil İş Hukuku Dergisi 89, 90; Güzel and Ugan Çatalkaya (n 63) 42; Dursun Ateş (n 181) 224; Eyrenci and others (n 1) 132; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 89; Başbuğ and Yücel Bodur (n 190) 38; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 88; Ertürk (n 1) 29; Senyen Kaplan (n 1) 25.

¹⁹⁶ Yargıtay 9 HD, 2019/3669, 25.11.2019, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2019-3669-k-2019-20770-t-25-11-2019> accessed 1 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2015/15920, 23.6.2015, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-15920-k-2015-22832-t-23-6-2015> accessed 1 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2019/6407, 20.1.2020, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2019-6407-k-2020-678-t-20-1-2020> accessed 1 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2017/12550, 1.7.2019, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2017-12550-k-2019-14617-t-1-7-2019> accessed 1 November 2022.

¹⁹⁷ Z Gönül Balkır, ‘İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar’, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu* (Sakarya Üniversitesi İktisadi Bilimler Fakültesi 2005) 204–205.

¹⁹⁸ Eyrenci and others (n 1) 131.

¹⁹⁹ Sevimli, ‘İşçi İşveren İlişkisi’ (n 25) 53.

işverenin, işçiye işyeri dışında da yönetim yetkisini hissettirmesine neden olabilmektedir.²⁰⁰ Ancak işverenin işyeri ve çalışma saatleri dışına, dolayısıyla işçinin özel yaşamına yönelik müdahalelerine son derece temkinli yaklaşılmalıdır. Nitekim, kural olarak işveren tarafından işçinin özel yaşamına müdahale edilemeyeceği kabul edilmektedir.²⁰¹ İşçinin özel yaşamına müdahale edilememesi AY m. 20 ile anayasal düzeyde korunmaktadır. Bu bağlamda işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden,²⁰² daha dar bir anlamda özel yaşam hakkını ihlal sonucunu doğuracak talimatlar veremez, işçi tarafından bu kabilden talimatların uygulanması zorunlu değildir.²⁰³ Yargıtay da çok sayıda kararında işverenin işçinin kişilik haklarını ihlal edecek talimatlar veremeyeceğini kesin bir ifade ile “...işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez.” şeklinde içtihat altında almıştır.²⁰⁴ Kural ve olması gereken durum, işveren tarafından işçinin kişilik haklarının ihlal edilmemesi ve hatta işçinin kişilik haklarına müdahale edilmemiş olmasına karşın; işverenin yönetim yetkisini kullanarak işçinin özel yaşamına müdahalesinin sınırları tartışılmıştır.²⁰⁵ Zira işverenin işçinin özel yaşamına yönelik müdahalelerinin her zaman hukuka aykırı olduğu söylenemeyecektir.²⁰⁶

Konuya ilişkin bir görüşe göre işveren, işletmenin üstün çıkarları doğrultusunda işçinin özel yaşamına müdahale edebilecektir. Şöyle ki; işyeri dışında işçinin özel yaşamı kapsamında kalan alanda işçinin yaşam tarzı ve davranışları işverenin işine zarar veriyor ise işveren yönetim yetkisi kapsamında işçinin özel yaşamına müdahale edebilecektir. Ancak bu görüşe göre, işverenin müdahalesi çok istisnai olacak ve müdahale sadece işin

²⁰⁰ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 300.

²⁰¹ Süzek, ‘Yönetim Hakkı’ (n 182) 231; Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 14; Doğan (n 58) 118; Eyrenci and others (n 1) 131; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 87.

²⁰² Kar (n 195) 90.

²⁰³ Eyrenci and others (n 1) 131; Ertürk (n 1) 205–206.

²⁰⁴ Yargıtay 9 HD, 2019/3669, 25.11.2019, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2019-3669-k-2019-20770-t-25-11-2019> accessed 1 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2015/15920, 23.6.2015, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-15920-k-2015-22832-t-23-6-2015> accessed 1 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2019/6407, 20.1.2020, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2019-6407-k-2020-678-t-20-1-2020> accessed 1 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2017/12550, 1.7.2019, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2017-12550-k-2019-14617-t-1-7-2019> accessed 1 November 2022.

²⁰⁵ Arıntılı bilgi için bkz. Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 240 vd.; Beytar (n 27) 106 vd.; Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 284 vd.

²⁰⁶ Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 746.

ve işyerinin gerektirdiği ölçüde gerçekleşebilecektir.²⁰⁷ Ancak işçinin davranışlarının işyerine zarar verip vermediği değerlendirmesinin işveren tarafından tek taraflı yapılıyor olması, işçinin özel yaşam alanına aşırı kısıtlamalar getirilmesine sebebiyet verebileceği için eleştirilmiştir.²⁰⁸

Diğer bir görüşte ise işverenin işçinin çalışma saatleri dışındaki özel yaşamına müdahale “*arzusu*” bulunduğu ifade edilmiş ve işverene işçinin özel yaşamına müdahale konusunda tanınacak yetkinin kötüye kullanılabilmesi vurgulanmıştır. Bu bağlamda işveren, işçinin özel yaşamına müdahale edememelidir. Ancak iş ve işyerinin üstün çıkarları söz konusu olduğunda kısıtlı bir alanda işverenin işçinin özel yaşamına müdahale edilebileceği kabul edilebilecektir.²⁰⁹

Öğretide bir görüşe göre ise işçinin çalışma yaşamı ve özel yaşamı kavramlarına ek olarak işverenin müdahalesine kapalı toplumsal alanı belirleyebilmek için Fransız Hukukunda kullanılan “*kişisel yaşam*” kavramının kullanılması yerinde olacaktır.²¹⁰ Zira işçinin iş sözleşmesi dışında kalan alanını sadece özel yaşam ile sınırlandırmak yeterli görülmemiştir. Bu görüşe göre işçinin işyeri ve çalışma saatleri dışındaki davranışları işçinin kişisel yaşam alanına ilişkin olacak ve bu yönde mutlak olmayan bir karine teşkil edecektir.²¹¹ Bu sayede işveren, işçinin işyeri veya çalışma saatleri dışındaki davranışlarına müdahale etmesi halinde bu müdahalenin işyeri ve işletme gereklerinden kaynaklandığını ispat etmelidir.

Konuyu işverenin talimatından ziyade işçinin sadakat borcu açısından değerlendirenler de bulunmaktadır. Bu görüşe göre; işverenin müdahalesi bulunmasa da sadakat borcu kapsamında işçinin kendisi, işveren talimatı olmaksızın işverene veya işyerine zarar verebileceğini düşünerek eylemlerini düzenlemesi gerekecektir.²¹² Benzer şekilde işçinin

²⁰⁷ A Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi* (İstanbul Üniversitesi Yayınları 1982) 163 Yazar, bankada veznedar olarak çalışan işçinin kumarhaneye gitmesinin yasaklanmasını, mankenlerin şişmanlatıcı yemek yememesinin istenmesini, acil serviste çalışanların hastanaya yakın oturmasının talep edilmesini örnek olarak göstermiştir.

²⁰⁸ Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 240.

²⁰⁹ Arıcı (n 184) 174–175.

²¹⁰ Kişisel yaşam kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, ‘Yetki ve Özgürlük’ (n 3) 114 vd.; Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 741.

²¹¹ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 288–289.

²¹² Arıcı (n 184) 175; Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 241.

işyeri dışındaki davranışlarına ilişkin işveren müdahalesinin, işverenin yönetim yetkisinden kaynaklanmayacağı, işçinin sadakat borcu kapsamında işverene zarar vermeyecek biçimde davranışlarını şekillendirmesi gerektiği, işverenin bu yönde yapacağı uyarıların yönetim yetkisine dayanmayacağı, işçinin sadakat borcuna uyması için yapılmış uyarı olarak kabul edileceği ifade edilmektedir.²¹³ Nitekim bu şekilde verilen talimatlara uyulmaması neticesinde işveren, işçinin iş sözleşmesini talimata uymama gerekçesiyle haklı nedenle feshedebilecektir.²¹⁴ Ancak yeterli neden bulunmaksızın sadakat borcundan bahisle işverenin müdahalesine işçinin rıza göstermesi diğer bir ifade ile sadakat borcunun özel yaşam hakkından üstün tutulmasının beklenemeyeceği de belirtilmelidir.²¹⁵

Ayrıca bizim de katıldığımız bir görüşe göre işverenin “*üstün çıkarı*” salt ekonomik bir dayanağa sahip olmamalıdır. Zira hiçbir ekonomik faydanın bireyin kişisel özgürlüklerinden üstün olduğu söylenemeyecektir.²¹⁶

Yukarıda kapsamı kısaca ele alınan işverenin işçinin işyeri ve çalışma saatleri dışında kalan özel yaşamına müdahalesinin ulaşılabilir olmama hakkı kapsamında da ele alınması gerekmektedir. İşverenin, işçiyi teknolojik imkanlarla takip etmesi, işçinin çalışma saatleri dışında da ulaşılabilir olmasını beklemesi, daha geniş bir tabirle e-posta ve aramalara yanıt beklemesi, işe dair konularda iletişimin sürdürülmesine yönelik talimat ve emirler vermesi, bu müdahalelerin örneklerini oluşturmaktadır. Bu örnekler içerisinden teknolojik takip konusunda aşağıda detaylı inceleme yapılacağından tekrara düşmemek için burada konunun ayrıntılarına girilmeyecektir.

İşverenin çalışma saatleri dışında kalan zaman dilimleri bakımından işçiden ulaşılabilir olmasını beklemesinin, bu yönde işçiye genel bir talimat verilmesinin özel yaşam hakkının ihlal edilmesi neticesini doğuracağı söylenebilecektir.²¹⁷ Aksi halde işçinin işyeri ve çalışma saatleri dışında hangi aramalara cevap vereceği, bilgisayarını hangi sıklıkla kullanacağı gibi meseleler işveren tarafından denetlenmiş yahut sınırlandırılmış

²¹³ Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 88–89.

²¹⁴ Süzek, ‘Yönetim Hakkı’ (n 182) 231.

²¹⁵ Sevimli, ‘İşçi İşveren İlişkisi’ (n 25) 62.

²¹⁶ ibid 70; Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 281.

²¹⁷ Aydın and Kutlu (n 5) 265.

olacaktır. İşçinin özel yaşamında cep telefonunu hiç kullanmaması, tamamen kapalı tutması ihtimali dahi bulunmaktadır. Bu bağlamda kural olarak, işverenin işçiden ulaşılabilir olmasını beklediği durumlar işçinin özel yaşam hakkının ihlali niteliğinde olacaktır.²¹⁸ Ancak işverenin veya üçüncü kişilerin üstün bir yararının olması halinde işveren, işçinin ulaşılabilir olmama hakkı bağlamında özel yaşam hakkını ihlal etmeksizin özel yaşam hakkına kısıtlama getirebilecek müdahalelerde bulunabilir. Bu tür durumlarda işverenin menfaatleri ile işçinin menfaatlerinin çatışması söz konusu olabilir. Menfaatlerin çatıştığı bu hallerde ölçülülük ilkesine başvurularak işçinin korunan değeri ile işverenin müdahalesi arasında bir denge kurulması mümkündür.²¹⁹ Ancak acil ve önemli hallerin ne olduğu her işveren için farklılık arz edeceğinden burada işverenin menfaati ile işçinin menfaati arasındaki çizgiler somut olaylara göre zaman içerisinde yargı kararları ile belirlenebilecektir.²²⁰

Öte yandan öğretide bir görüş, işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmasının dinlenme hakkı ve özel yaşam hakkı ile ilişkili olduğunu, ancak başlı başına işçinin özel zamanını belirleme hakkının da ulaşılabilir olmama hakkı ile korunduğunu ifade ederek işçinin ulaşılabilir olmasının beklenmesinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlali sonucunu doğuracağını ifade etmiştir.²²¹

Sonuç olarak, işverenin yönetim yetkisinin işçinin ulaşılabilir olmama hakkına süreklilik arz edecek müdahaleler içermemesi, istisnai hallerde ve zorunlu olduğunda gerçekleşen müdahalelerin kabul edilebilir olduğu kanaatindeyiz. Çalışmamızın devam eden başlığında iş sözleşmesinde işçinin ulaşılabilir olmasına ilişkin kayıtların yer alması durumu incelenecektir.

3.2.3 İş sözleşmesinde ulaşılabilir olmaya ilişkin kayıtlar

İş sözleşmesinde işçinin ulaşılabilir olmasına ilişkin kayıtların yazılmış ve işçi tarafından da kabul edilmiş olması halinde, bu kayıtların geçerlilik kazanıp kazanmayacağı da

²¹⁸ Doğan (n 5) 366 Yazara göre işçi bu talimatlara uymak zorunda olmayacaktır.

²¹⁹ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 342.

²²⁰ Von Bergen, Bressler and Proctor (n 6) 12.

²²¹ Aydın and Kutlu (n 5) 265.

tartışılmalıdır. Böylesi bir durumda işçinin rızasının sözleşme hükmüne geçerlilik kazandıracağından söz edilebilecek midir? Belirtmeliyiz ki, bu başlık altında yapılacak olan incelemede işçinin rızası, medeni hukuk kapsamında rıza kavramı bağlamında incelenmeyecektir. Zira işçi ile işveren arasındaki sözleşme ilişkisi diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayrılmakta, işçi bir taraftan işverene bağlı çalışmayı kabul ederken bu ilişki içerisine kişisel değerlerini de getirmekte ve iş sözleşmesinin zayıf tarafı olmaktadır. Diğer bir ifade ile işçi işveren karşısında zayıf, ekonomik olarak güçsüz konumdadır.²²² Bu nedenlerle işçinin göstereceği rızanın medeni hukukta kabul gören rızadan ayrı ele alınması gerekmektedir.²²³

İşçinin rızasına şüphe ile yaklaşılması gerektiğini ileri süren görüşe göre, işçinin yaptığı iş, işyerindeki pozisyonu ve eğitim durumu gibi unsurlardan bağımsız olarak işçinin göstereceği rızanın geçerliliği tartışmalıdır. Zira işçi ne kadar kalifiye olursa olsun işyerindeki işini kaybetmekten korkacaktır. Bu nedenle, salt işçinin rızasına dayanan işverenin işçinin özel yaşamına müdahalelerinin hakkaniyete uygun olmayacağı belirtilmiş, sadece işçinin rızasının işveren müdahalesini hukuka uygun hale getirmeyeceği ifade edilmiştir. Bu noktada, işverenin müdahalesinin ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirilmesi ve müdahalenin gerekli bir müdahale olup olmadığının irdelenmesi gerekecektir. İşverenin müdahalesinin denetlenmediği, sadece işçinin rızası ile müdahalenin hukuka uygun kabul edildiği durumda, işe ihtiyaç duyan işçinin işverene rıza göstermemesini beklemek işçiyi işverenin insafına bırakmak olacaktır.²²⁴

İşçinin rızasına yönelik bu yaklaşımı biz de isabetli buluyor ve iş sözleşmesinde işverenin ulaşılabilir olmaya ilişkin kayıtlar koymasını işçinin iş sözleşmesi ile kabul etmiş olmasının tek başına hukuka uygunluk sebebi yapılmaması gerektiğini düşünüyoruz. Zira işçi, iş ilişkisi devam ederken işverene karşı rıza beyanı vermektan kaçınmayacağı gibi aradığı işi bulduğunda, iş görüşmesi sırasında da iş sözleşmesi üzerinde işveren ile

²²² Akın (n 1) 775; M Fatih Uşan and Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (2nd edn, Seçkin Yayıncılık 2021) 39; Çelik and others (n 1) 20; Akyiğit (n 1) 41; Kenan Tunçomağ and Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (10th edn, Beta Basım Yayım 2022) 10.

²²³ Ugan Çatalkaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 747; İşçinin iş sözleşmesinde göstereceği rıza ile iş ilişkisi dışında üçüncü bir kişiye göstereceği rıza arasında fark bulunmadığı görüşüne dair bkz. Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 98; İşçinin rızasına kıymet verilebileceği ancak işçi tarafından verilen rızaya dikkatle yaklaşılması gerektiği hakkında bkz. Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 423.

²²⁴ Ugan Çatalkaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 747 vd.; Aydın and Kutlu (n 5) 275.

müzakere edemeyecektir. Hal böyle iken iş sözleşmesinde işçinin çalışma saatleri dışında da ulaşılabilir olmasına ilişkin sözleşme kayıtlarının işçi tarafından sözleşmeden çıkarılmasının talep edilmesi pek de olası değildir. Bu nedenlerle işverenin sözleşmeye böyle bir kayıt koymakta haklı bir gerekçesi bulunup bulunmadığı ve ölçülü davranıp davranmadığı incelenmeksizin, salt işçinin iş sözleşmesini imzaladığından bahisle rızası bulunduğu kabul etmek işçinin korunmasız bırakılması sonucunu doğuracaktır. Örneğin işverenin sağlık hizmetleri sunan bir şirket olması ve acil durumlarda doktor olan işçiye ulaşılabilmesi amacıyla sözleşmeye yazılacak bir hükmün geçerli kabul edilmesi düşünülebilir, ancak tamamen keyfi biçimde sözleşmeye eklenen ulaşılabilir olmaya ilişkin kayıtlara değer atfedilmemelidir.

Konuya farklı bir bakış açısından da bakılabilir. Sözleşmeye işçinin ulaşılabilir olmasına ilişkin bir hükmün eklendiği ve işçi tarafından sözleşmenin kabul edildiği durumda, İŞK'nun çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin nispi emredici kurallarına aykırı bir düzenlemenin getirilememesi gerekmektedir. Ayrıca bu türden bir sözleşme hükmünün sınırsız biçimde işçinin ulaşılabilir olmasını düzenlemiyor olması da sözleşme hükmünün geçerli kabul edilebilmesi için aranan bir şarttır.²²⁵ Esasen sözleşmede yer alacak düzenlemenin sınırsız olmaması ile ölçülü olması da aynı sonuca götürmektedir. Bu bağlamda iş sözleşmesinde yer alan ulaşılabilir olmama kayıtlarının sadece işçinin rızası ile geçerli kabul edilmemesi, emredici kurallara uygun olması, haklı bir gerekçesi bulunması ve bu gerekçe ile ölçülü olması halinde geçerli olabileceği kanaatindeyiz.

İşçinin iş sözleşmesinin imza aşamasında ulaşılabilir olmaya dair hükümlere göstereceği rızanın genel işlem koşulu bağlamında da ele alınması mümkündür. Kural olarak sözleşme serbestisi bulunmakta ve tarafların eşit biçimde sözleşme koşulları üzerinde müzakere ederek sözleşme içeriğini düzenledikleri kabul edilmektedir.²²⁶ Bu kuralın sosyal ve ekonomik gereklilikler nedeniyle sınırlandırılması ihtiyacı doğmuştur.²²⁷ Zira

²²⁵ Alpogut (n 40) 327–328.

²²⁶ Erol Cansel and Çağlar Özel, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1* (2nd edn, Seçkin Yayıncılık 2017) 129; Şaban Kayıhan and Mustafa Ünlütepe, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (6th edn, Seçkin Yayıncılık 2018) 144; İsmail Kayar, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler - Özel Borç İlişkileri* (11th edn, Seçkin Yayıncılık 2019) 65; Murat Demircioğlu, Tankut Centel and Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku* (21st edn, Beta Basım Yayın 2021) 84; M Kemal Oğuzman and M Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (20th edn, Vedat Kitapçılık 2022) 24, 166; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (27th edn, Yetkin Yayınları 2022) 16–17.

²²⁷ Eren (n 226) 228; Oğuzman and Öz (n 226) 166; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 167) 105.

uygulamada tek tarafça hazırlanan bir sözleşmenin karşı tarafa müzakere etme imkânı sunulmaksızın imzaya açılması yaygınlaşmıştır.²²⁸ Müzakere edilmeksizin bir tarafın sahip olduğu avantaj sayesinde daha zayıf yahut hizmet veya ürüne ihtiyaç duyan diğer tarafa dayattığı sözleşme hükümlerinin adaletsizliğe, haksızlığa sebebiyet verdiği düşüncesi ile genel işlem koşulları kavramı doğmuştur.²²⁹ Genel işlem koşulları hukukumuzda TBK m. 20-25 arası maddelerde düzenlenmiştir.²³⁰ Bu düzenleme emredici nitelikte olmakla sözleşme türünden bağımsız biçimde uygulanabilecektir.²³¹ Genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin uygulanabilmesi için bu koşulların önceden tek yanlı olarak hazırlanmış veya hazırlanmış olması ve benzer sözleşmelerin çok sayıda yapılması amacı bulunması gerekmektedir.²³² Türk Borçlar Kanunu m. 21 hükmü ile sözleşme kapsamına dahil edilen genel işlem koşulu hakkında bu koşulları düzenleyen tarafın karşı tarafı bilgilendirmesi, bu koşulları öğrenme imkânı sunması ve karşı tarafın koşulları kabul etmesi; aksi durumda bu koşulların yazılmamış sayılacağı düzenlenmiştir.²³³

Genel işlem koşulları, iş sözleşmelerinin ve işyeri iç yönetmeliklerinin işveren tarafından detaylı ve tek tip hazırlanması şeklinde iş sözleşmelerinde ve işyeri iç yönetmeliğinde kendini göstermiştir.²³⁴ Genel işlem koşulundan söz edebilmek için önceden tek taraflı hazırlanmış olma ve sözleşmenin veya benzerinin çok sayıda kullanılması şartlarının sağlanması gerekmektedir. Bu şartları sağlayan iş sözleşmeleri bakımından genel işlem koşulu denetimi yapılması mümkün olacaktır. Bu bağlamda iş sözleşmesinin ve/veya işyeri iç yönetmeliğinin genel işlem koşulları kapsamına girdiği ve TBK m. 21 ile düzenlenen koşulların yerine getirilmediği durumlar bakımından ulaşılabilir olmaya

²²⁸ Orhan Ersun Civan, *Genel İş Koşulları* (Beta Basım Yayım 2015) 8; Cansel and Özel (n 226) 129–130; Kayıhan and Ünlütepe (n 226) 144.

²²⁹ Cansel and Özel (n 226) 130; Kayar (n 226) 66; Eren (n 226) 228 vd.

²³⁰ Civan (n 228) 13; Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman and Öz (n 226) 166 vd.; Eren (n 226) 229 vd.

²³¹ Cansel and Özel (n 226) 133.

²³² Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuzman and Öz (n 226) 166 vd.; Eren (n 226) 229 vd.

²³³ Mehmet Akçaal, 'Borçlar Kanununun Genel İşlem Koşullarına Dair Hükümleri Hakkında Bir İnceleme' (2014) 18 Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 49, 56; Kayıhan and Ünlütepe (n 226) 148; Oğuzman and Öz (n 226) 167 vd.; Eren (n 226) 235 vd.

²³⁴ Veli Karagöz, 'Tip İş Sözleşmelerinde Öngörülen Cezai Şartın Genel İşlem Şartları Bağlamında Denetlenmesi' (2004) VIII Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi 593, 593 <hukukdergi.ebyu.edu.tr/wp-content/uploads/2015/10/2004_VIII_26.pdf> accessed 5 August 2022; Civan (n 228) 59 vd.

ilişkin düzenlemelerin de yazılmamış sayılabileceği kanaatindeyiz.²³⁵ Zira iş sözleşmesi imzalanırken işçi gerçek iradesini sözleşmeye yansıtamamaktadır.²³⁶ Ancak her iş sözleşmesinde ve/veya işyeri iç yönetmeliğinde genel işlem koşullarına ilişkin denetimin yapılmasına da imkân yoktur. Zira genel işlem koşulu denetimi, iş sözleşmeleri bakımından TBK kapsamında kalmaktadır. Ne yazık ki, Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun²³⁷ m. 5 ile tüketicilere getirilen korumanın bir benzeri işçiler açısından getirilmediğinden her iş sözleşmesine genel işlem koşulu denetimi yapılması mümkün olmayacaktır.²³⁸

İşverenin işyeri dışında işçinin özel yaşamına ilişkin sınırlamalar getirebileceği yönünde sözleşme hükümlerinin 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (TMK) m. 23 kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.²³⁹ Buradan hareketle, işçinin ulaşılabilir olmasına yönelik sözleşme hükümlerinin, ulaşılabilir olma durumunun işçinin özel yaşam hakkına ciddi bir sınırlama olarak görülebileceği gerekçesi ile TMK m. 23 kapsamında değerlendirilmesi de mümkündür.

Öte yandan, iş sözleşmesinde işçi lehine ulaşılabilir olmama hakkının düzenlenmesi öğretide tavsiye edilmektedir. Buna göre, ulaşılabilir olmama hakkı bağlamında olmasa da uzaktan çalışma durumunda işçinin özel yaşamı ile çalışma yaşamı arasındaki dengenin korunabilmesi için iş sözleşmesinde işverene teknik önlemler alma yükümlülüğü getirilmesi tavsiye edilmiştir.²⁴⁰ Buradan hareketle henüz yasal bir düzenleme bulunmasa da iş sözleşmesine getirilecek düzenlemeler ile işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ve bu hakkın şartlarının belirlenebileceği kanaatindeyiz. Nitekim

²³⁵ Önemle vurgulamak gerekir ki TBK m. 21 ile düzenlenen koşulların sağlandığı durumda dahi işçinin ulaşılabilir olmama hakkının kısıtlanmasına ilişkin sözleşme kayıtlarının ölçülü (elverişli, gerekli ve orantılı) olması gerekecektir. Aksi bir bakış açısı ile TBK m. 21 koşullarının yerine getirildiğinden bahisle işçinin ulaşılabilir olmama hakkının bir sınır gözetilmeksizin kısıtlanması düşünülemez.

²³⁶ Civan (n 228) 60–61.

²³⁷ Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 6502, Kabul Tarihi: 7.11.2013, RG 28.11.2013/28835.

²³⁸ Civan (n 228) 62.

²³⁹ Dursun Ateş (n 181) 630.

²⁴⁰ Dulay Yangın (n 11) 248.

yabancı ülkelerde işverenler tarafından işçilerin ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin düzenlemeler getirilmekte ve uygulanmaktadır.²⁴¹

Kaldı ki, açıkça ulaşılabilir olmama hakkından söz eden bir yasal düzenlemenin ya da sözleşmesel kaydın yokluğunda dahi işverenin, iş sözleşmesinden doğan borçlarından biri olan işçiyi koruma borcu kapsamında, işçinin kişiliğini de koruma yükümlülüğü altında olması, işverenin işçinin ulaşılabilir olmama hakkından yararlanmasını sağlama yükümlülüğü de doğurabilecektir. İzleyen başlıkta bu konu üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

3.2.4 İşverenin işçiyi koruma borcu

Çalışma saatleri dışında işle ilgili konularda işçiyi ulaşılmaması konusunda işçinin bir hakkı mı yoksa işverenin bir ödevi mi söz konusudur? İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı işverene sorumluluk yüklemekte midir? Bu başlık altında işverenin işçiyi ve işçinin kişilik haklarını koruma borcu kapsamında bu soruların yanıtları aranacaktır.

3.2.4.1 İşçinin bedensel ve ruhsal sağlığının korunması gerekliliği

İşverenin işçiyi koruma borcu, işçinin bağımlılık ilişkisi içinde iş görmesi karşısında işverenin işçinin çalışması esnasında bir zarara uğramasını önleyecek tedbirleri alması, işçinin çıkarlarını gözetmesi ve işçinin maddi ve manevi varlığını koruması şeklinde

²⁴¹ Bkz. 3.3.3 İşverenin açık talimatı olmaksızın yapılan çalışmanın işverence önüne geçilmesi ve önlem alınması yükümlülüğü 66.

ortaya çıkar. Diğer bir ifade ile işveren işçinin sadece beden bütünlüğünü değil işçi ile arasındaki iş ilişkisinden kaynaklı işçinin kişilik haklarını gözetmekle yükümlüdür.²⁴²

İşverenin bu sorumluluğu uluslararası sözleşmelere konu olmuş, mevzuatımızda da Anayasa ve kanun seviyesinde düzenlenmiştir. İşçinin beden, ruh sağlığı ile kişiliğinin korunmasına ilişkin uluslararası düzenlemelere Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 1966 yılında kabul ederek imzaya açtığı Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme²⁴³ ile ILO tarafından 1981 yılında yayınlanan 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme²⁴⁴ örnek olarak gösterilebilir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme m. 7(b) ile “*Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları*” herkes için ulaşılabilir olması gereken bir hak olarak anılmıştır. 155 sayılı ILO Sözleşmesinde ise üye ülkelerin işçinin sağlığını etkileyecek fiziksel ve zihinsel unsurların dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına dönük düzenlemeler yer almıştır.²⁴⁵ Yine Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı²⁴⁶ m. 26 ile işçinin insan onuruna yaraşır biçimde çalışması bağlamında cinsel ve/veya psikolojik tacize uğramaması için gereken önlemlerin alınması ve m. 22 ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemlerin alınması için üye devletlere sorumluluk yüklenmiştir. Yerel düzenlemelere bakıldığında ise; AY m. 17 ile bireyin maddi ve manevi varlığını koruma hakkı anayasal hak olarak düzenlenmiştir.²⁴⁷ Bu maddelere ek olarak AY m. 50 ve 60 da işçinin sağlığının korunmasına ilişkin

²⁴² İlhan Uslan, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu* (Kazancı Hukuk Yayınları 1990) 4; Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 89; Ali Güzel and Deniz Ugan Çataalkaya, ‘İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)’ (2012) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 157, 168; K Ahmet Sevimli, ‘Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması’ [2013] Çalışma ve Toplum Dergisi 107, 110 <www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423873900.pdf> accessed 17 February 2022; Mustafa Tiftik and Ayşe Adıgüzel, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu’ [2016] Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 319, 330 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/145044> accessed 1 March 2022; Eyrenci and others (n 1) 167; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 412; Ekmekçi and Yiğit (n 82) 299–300; Uşan and Erdoğan (n 222) 141; Seher Demirkaya and Ceyhan Güler, ‘Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO’nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi’ (2021) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi 2753, 2765; Çelik and others (n 1) 352–353; Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 1) 697; Ertürk (n 1) 247; Senyen Kaplan (n 1) 277.

²⁴³ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, RG 11.8.2003/25196.

²⁴⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, RG 13.1.2004/25345.

²⁴⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı (n 78) 266.

²⁴⁶ (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı, RG 9.4.2007/26488.

²⁴⁷ Dursun Ateş (n 181) 459; Eyrenci and others (n 1) 354; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 901; Senyen Kaplan (n 1) 599.

düzenlemelerdir.²⁴⁸ Anayasal düzenlemenin yansıması olarak işverenin işçiyi koruma borcu kaynağını TBK m. 417'den²⁴⁹ almaktadır.²⁵⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu²⁵¹ (İSGK) m. 4 ve devamı hükümler ile işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüğünün genel çerçevesi çizilmiştir.²⁵²

Düzenlemeler ışığında daha detaylı ifade etmek gerekirse işveren işçinin beden ve ruh sağlığını, kişilik haklarını koruma borcu altındadır. İşverenin, işçinin kişilik haklarını koruma borcu işverenin işçinin özel yaşamını korumasını da gerektirmektedir.²⁵³ Diğer bir ifade ile işverenin işçinin çalışma saatlerindeki belirsizliği ortadan kaldırması gerekliliği işverenin gözetim borcu kapsamında değerlendirilmektedir.²⁵⁴ İşveren, işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin çalışma saatleri dışında kendisine ve ailesine vakit ayırmasına imkân tanınmalı, işçinin ruhsal yorgunluğunu atmasını sağlamalıdır.²⁵⁵

3.2.4.2 Risk değerlendirmesi kapsamında sürekli ulaşılabilir olmanın psikosozal risk sayılıp sayılmayacağı

İşveren, işçiyi koruma borcu kapsamında işçinin özel yaşam hakkını korumakla, iş kazalarına uğramasını veya meslek hastalığına tutulmasını engellemekle yükümlü olduğu gibi psikosozal risklere karşı da işçiyi koruma borcu altındadır. Diğer bir ifade ile işveren iş ilişkisi içerisinde işçinin salt beden bütünlüğünün değil ruh sağlığının da

²⁴⁸ Eyrenci and others (n 1) 355; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 901; Tunçomağ and Centel (n 222) 144.

²⁴⁹ TBK m. 417 hükmü “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” şeklindedir.

²⁵⁰ Güzel, ‘Yetki ve Özgürlük’ (n 3) 108 vd.; Doğan (n 58) 117; Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 281; Başbuğ and Yücel Bodur (n 190) 157; Çelik and others (n 1) 352; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 167) 195; Akyiğit (n 1) 209.

²⁵¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun Numarası: 6331, Kabul Tarihi: 20.6.2012, RG 30.6.2012/28339.

²⁵² Tiftik and Adıgüzel (n 242) 335; Demircioğlu, Centel and Kaplan (n 226) 161; Akyiğit (n 1) 451.

²⁵³ Eyrenci and others (n 1) 167; Demirkaya and Güler (n 242) 2768; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 167) 200.

²⁵⁴ Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 745; Dulay Yangın (n 16) 1218; Ugan Çatalkaya, ‘İş Yaşamı - Özel Yaşam’ (n 4) 128.

²⁵⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 706.

korunmasından sorumludur.²⁵⁶ Bu borcun yerine getirilebilmesi için çalışma yaşamındaki risklerin tespit edilmesi gerekmektedir.

İşveren iş kazası veya meslek hastalığı gibi olumsuz sonuçları engellemek için diğer sorumluluklarının yanı sıra risk değerlendirmesi de yapmalıdır.²⁵⁷ Risk değerlendirmesi tanımı İSGK m. 3(1-ö) ile yapılmış, İSGK m. 10(1) ile işverene risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü getirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği²⁵⁸ m. 8(3) ile psikososyal risklerin de risk değerlendirmesi içerisinde incelenmesi gereken bir başlık olduğu düzenlenmiştir.²⁵⁹ Nitekim birçok Avrupa ülkesinde psikososyal risk yönetimi sistematik bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır.²⁶⁰ Avrupa Parlamentosu (*European Parliament*) P9_TA(2021)0021 numaralı ulaşılabilir olmama hakkı (bağlantıyı kesme hakkı) konusunda tavsiye kararında m. 4(1-c) ile de işçinin ulaşılabilir olmama hakkı bağlamında risk değerlendirmesi yapılması ve iş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınması yükümlülüğü düzenlenmiştir.²⁶¹ Bu kapsamda işçinin ulaşılabilir olma halinin de risk değerlendirmesinde dikkate alınması gerektiği söylenebilecektir.²⁶² Şu hâlde işçinin işe dair eylemleri irdelenirken işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmasının psikososyal risk teşkil edip etmeyeceği işverence raporlanmalıdır. Nitekim uluslararası çalışmalarda çalışma saatleri ile iş dışı yaşamın birbirine karışması psikososyal tehlike olarak kabul edilmiştir.²⁶³ Hal böyle iken

²⁵⁶ Yuvalı (n 141) 730.

²⁵⁷ Tiftik and Adıgüzel (n 242) 337; Olgu Özdemir, ‘Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri’ (2016) 4 Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 81, 93 <www.jurix.com.tr/article/7425> accessed 14 July 2022; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 916–917; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1437; Çelik and others (n 1) 382; Senyen Kaplan (n 1) 638 vd.

²⁵⁸ İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, RG 29.12.2012/28512.

²⁵⁹ Yönetmelik m. 8(3) “*Toplanan bilgiler ışığında; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler de dikkate alınarak, çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenir ve kayda alınır. Bu belirleme yapılırken aşağıdaki hususlar, bu hususlardan etkilenecekler ve ne şekilde etkilenebilecekleri göz önünde bulundurulur.*” şeklindedir.

²⁶⁰ Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, ‘İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi, Psikososyal Riskler ve Çalışanların Katılımının Sağlanması Konularına İlişkin ESENER Araştırması Sonuçları’ (2012) 1 <publications.europa.eu/resource/cellar/fb057e61-bf7c-4c19-ac2b-c02fd9f0feb2.0001.01/DOC_1> accessed 14 July 2022.

²⁶¹ European Parliament (n 163) 21.

²⁶² Alpagut (n 40) 336.

²⁶³ Vatansver (n 140) 120; Çelik (n 127) 69.

ulaşılabilir olmama hakkının işçiye tanınmaması halinde işçinin sağlığının korunmasına ilişkin hükümlerin de ihlal edilmiş olacağını söylemek hatalı olmayacaktır.²⁶⁴

3.2.4.3 İşverenin sorumluluğunun mekânsal sınırları

İşverenin işçiyi koruma borcunun düzenlendiği metinlerde işyeri ifadesinin kullanılması eleştirilmiş ve işyeri kavramının klasik işyeri anlayışından çıkarılarak “*iş organizasyonu*” kapsamında değerlendirilmesi, bu bağlamda işverenin sorumluluğunun da iş organizasyonuna sirayet edecek biçimde genişletilmesi düşüncesi öğretilde savunulmaktadır.²⁶⁵ Bu görüşün savunular, işyeri veya işletme kavramlarının ticaret hukuku bağlamında taşıyacağı anlamın iş hukukuna yansıtıldığı, iş hukuku açısından işyeri kavramının iş organizasyonu olarak değerlendirilmesi gerektiği gerekçesini de ileri sürmüştür.²⁶⁶ Bu tartışma çalışmamız bakımından işçinin ulaşılabilir olma halinin genellikle işyeri dışında karşımıza çıkması nedeniyle önemlidir. Nitekim günümüzde yaygınlaşan uzaktan çalışma biçimlerinin uygulandığı durumlarda işverenin sorumluluğunun klasik anlamda işyeri ile sınırlandırılması veya genişletilmesi de tartışmalara konu olmuştur. İşverenin işçiyi koruma borcu kapsamında alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin yükümlülüklerini uzaktan çalışma halinde de yerine getirmesi gerekmektedir.²⁶⁷ Nitekim İşK m. 14(6) uzaktan çalışma halinde de işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini işin niteliğine göre alması gerektiği düzenlenmiştir.²⁶⁸ Ancak işverenin işçinin uzaktan iş gördüğü tüm alanlara hakimiyet kuramayacağı düşüncesinden hareketle sorumluluğunun ne şekilde belirleneceği de tartışılmaktadır. Bu konuda öğretildeki bir görüşe göre işverenin hakimiyet alanı dışında kalan olayların iş kazası veya meslek hastalığı sayılması için uygun illiyet bağı olamayacağı yönünde mekânsal bir ayrıma gidilmiştir.²⁶⁹ Diğer bir görüşte ise işverenin

²⁶⁴ Doğan (n 5) 113.

²⁶⁵ Özdemir, ‘Uzaktan Çalışma’ (n 257) 87; Çelik and others (n 1) 353.

²⁶⁶ Özdemir, ‘Uzaktan Çalışma’ (n 257) 87.

²⁶⁷ E Murat Engin, ‘Türk İş Hukukunda Evde Çalışma’ (2000) 5 Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 269, 283; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 288; Demir (n 16) 2519; Esra Yiğit, ‘Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları’ (2021) 3 Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 135, 143–144 <www.jurix.com.tr/article/26931> accessed 14 July 2022; Çelik and others (n 1) 225.

²⁶⁸ Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 167) 143.

²⁶⁹ İbrahim Aydın, ‘İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım’ (2005) 8 Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, 13 <www.tuhis.org.tr/pdf/811.pdf> accessed 25 January 2022.

sorumluluğunun bulunması için meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağı bulunması gerektiği savunulmaktadır. Bu görüşe göre kaza veya hastalığın yapılan iş ile ilişkilendirilemediği durumlarda iş kazası veya meslek hastalığından söz edilemeyecektir.²⁷⁰

Kanaatimizce, sürekli ulaşılabilir olma durumunun, iş kazası veya meslek hastalığı bakımından değerlendirilmesi söz konusu olduğunda, uzaktan çalışmada olduğu gibi, işverenin iş organizasyonu kavramından hareket etmek yerinde olacaktır. Zira ulaşılabilir olmama hakkının ihlali halinde genellikle işçi, çalışma saatleri ve işyeri dışında işe dair konularla ilgilenmek durumundadır. Diğer bir ifade ile işçi ulaşılabilir olarak işyeri dışında iş görmektedir. Mekândan bağımsız olarak, işçinin, işverenin otoritesi altından çıkamaması, iş ile ilgili konularla bağlantısını kesmemesi söz konusudur. Bu nedenle ulaşılabilir olma ve bunun doğurduğu risklerin bertaraf edilmesinin uzaktan çalışma halinde olduğu gibi mekânsal bir boyutta, dahası işyeri ile sınırlı biçimde ele alınması mümkün değildir. Böyle bir sınırlamaya gidilmesi durumunda işverenin sorumluluk alanının daraltılması ve işçinin iş ve çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmasından doğacak zararları bizzat kendisinin üstlenmesi söz konusu olacaktır. Şu hâlde, işçinin ulaşılabilir olduğu durumlar veya işçiden ulaşılabilir olmasının beklendiği süreler bakımından, işverenin sorumluluğu değerlendirilirken, uzaktan çalışma haline ilişkin ileri sürülen ve yukarıda yer verilen görüşlerden işçi lehine olanları, diğer bir ifadeyle işverenin iş organizasyonu kavramından hareket eden görüşleri isabetli bulduğumuzu belirtmek isteriz.

3.2.4.4 Ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi meslek hastalığına neden olabilir mi?

Bu genel açıklamaların ardından işverenin işçinin beden sağlığını ve kişiliğini koruma borcunun ulaşılabilir olmama hakkı ile ilişkilendirilmesi üzerinde durulurken, işçinin sürekli ulaşılabilir olma durumuna bağlı olarak meslek hastalığına uğraması riski ve bu riskin önüne geçilebilmesi için işçiye eğitim verilmesi konularına da değinilmelidir.

²⁷⁰ Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 288; Çelik and others (n 1) 225; Senyen Kaplan (n 1) 163.

Ulaşılabilir olmama hakkına müdahale edilmesi veya hakkın ihlal edilmesi neticesinde işçinin özellikle ruh sağlığının bozulması riski söz konusudur. Nitekim işçinin sağlığı bakımından ulaşılabilir olmama hakkının ele alındığı başlık içerisinde atıf yapılan çalışmalar göstermektedir ki işçinin çalışma saatlerinin düzenli olmaması, çalışma saatleri dışında da iş ile ilgilenmesi, sık sık e-posta kontrolü yapması gibi hususlar işçinin psikolojik hastalıklara tutulmasına sebebiyet verebilmektedir.²⁷¹ Buradan hareket ile işçinin ulaşılabilir kalmasının işçide meslek hastalığına sebebiyet verebileceği düşüncesi irdelenmelidir.

Meslek hastalığı kavramı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu²⁷² m. 14(1) ile “*Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.*” Şeklinde tanımlanmıştır. Şu hâlde, işçinin meslek hastalığına tutulması bir süreç içerisinde, işin yürütümünden yahut işin niteliğinden kaynaklanan sebep veya sebeplerle gerçekleşebilecek bir durumdur.²⁷³ Bedensel veya ruhsal bir engellilik halinin meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için işçinin bu hastalığa tutulması, zarar ile yapılan iş arasında bir ilişki olması ve meslek hastalığına ilişkin sağlık kurulu raporu alınması gerekmektedir.²⁷⁴ Ancak hastalığın iş kazası gibi anlık meydana gelmemesi ve bir süreç içerisinde kendini göstermesi nedeniyle işçinin tutulduğu hastalığın meslek hastalığı olup olmadığını tespit etmek hayli güçtür.²⁷⁵ Buna karşın ulaşılabilir olmama hakkının ihlali

²⁷¹ Bkz. 2.4.1.2 İşçinin sağlığı açısından ulaşılabilir olmama 29.

²⁷² Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31.5.2006, RG 16.6.2006/26200.

²⁷³ Ali Güzel, Ali Rıza Okur and Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (19th edn, Beta Basım Yayım 2021) 399; A Can Tuncay and Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (21st edn, Beta Basım Yayım 2021) 431; Talat Canbolat, ‘İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz (Mobing)’ in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (Seçkin Yayıncılık 2021) 96; Tankut Centel, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 221.

²⁷⁴ Yusuf Alper and İlknur Kılış, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (4th edn, Dora Yayıncılık 2018) 262; Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 273) 400 vd.; Tuncay and Ekmekçi (n 273) 432 vd.; Uşan and Erdoğan (n 222) 386; Centel (n 273) 222 vd.; Ramazan Elma, *Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku* (6th edn, Seçkin Yayıncılık 2022) 229.

²⁷⁵ Alper and Kılış (n 274) 263.

nedeniyle meslek hastalığı oluşmayacağını söylemek de mümkün değildir.²⁷⁶ Zira hakkın ihlal edilmesinin kişide psikolojik hastalıklara sebebiyet verme ihtimali bulunmaktadır.²⁷⁷

Eurofound ve ILO tarafından hazırlanan bir raporda çalışanların çalışma saatlerinin uzaması ve çalışma yaşamı ile özel yaşam dengesinin bozulması halinin, ki bunlar ulaşılabilir olmama hakkı ile korunmaya çalışılan değerlerdir, yüksek düzeyde strese ve uyku bozukluğuna sebebiyet verebildiği ve çalışanların sağlığını olumsuz etkileyebildiği tespiti yer almaktadır.²⁷⁸ Öğretide de işçinin iş yükünün fazla olması, uzun vadede yoğun bir tempoda çalışması nedeniyle depresyon ve hatta buna bağlı intiharların yaşanabildiği ifade edilerek akıl ve ruh sağlığına ilişkin hastalıkların meslek hastalığı kavramının yeni bir boyuta taşınmasına neden olduğu belirtilmektedir.²⁷⁹ Benzer biçimde doğrudan ulaşılabilir olmama hakkı bağlamında olmasa da işçinin mobbing nedeniyle psikolojik hastalığa tutulması halinde bunun meslek hastalığı olarak kabul edilmesi gerekeceği görüşü savunulmuştur.²⁸⁰ Buradan hareketle işçinin çalışma saatleri dışında sık sık aranması, e-postalarını kontrol etmesi veya başka şekillerde ulaşılabilir kalması nedeniyle psikolojik bir hastalığa tutulmasının meslek hastalığı olduğu söylenebilir mi?

Kanaatimizce bu tür durumlarda işçinin meslek hastalığına tutulduğunu söyleyebilmek için işçinin ulaşılabilir olmama hakkının yoğun biçimde ihlal edilmiş olması gereklidir. Öyle ki işçi çalışma saatleri dışında da her an her yerde işe dair bir konuda kendisine ulaşılabilmesi, görevler verilebileceği düşüncesine kapılsın ve bu durum psikolojik bir hastalık boyutuna erişmiş olsun.²⁸¹ Aksi halde işçinin zaman zaman çalışma saatleri dışında aranması, e-postalara yanıt vermek durumunda kalması, süreklilik arz etmeyen

²⁷⁶ Ülkemizde psikososyal kökenli hastalıklar meslek hastalığı listesinde yer almasa da ILO tarafından 2010 yılında hazırlanan 194 Nolu tavsiye kararında psikososyal kökenli hastalıklar ‘Zihinsel ve Davranışsal Bozukluklar’ başlığı altında meslek hastalığı listesine dahil edilmiştir. Kocabaş and others (n 139) 38.

²⁷⁷ Aydın and Kutlu (n 5) 264.

²⁷⁸ Uzaktan çalışanlar bakımından ulaşılan sonuçlardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Eurofound and ILO (n 119) 58.

²⁷⁹ Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 273) 401.

²⁸⁰ Canbolat (n 273) 96.

²⁸¹ Psikoloji biliminde anksiyete bozukluğu veya kaygı bozukluğu şeklinde ifade edilen bu durum, kişinin gerginlik, otonom sinir sisteminin aşırı faal olması, yakın bir felaket beklentisi ve sürekli olarak tehlikeye karşı tetikte durma ile karakterize olan psikolojik bir hastalıktır. Çeşitli içsel ve dışsal faktörler bedene ve zihne tetikte olma halini süregelen bir şekilde yaşattırsa kişi fizyolojik olarak öne alınmaz bir dürtüsellik haline girebilir. Kişinin çevresinde titiz ve evhama yakın kişilik yapısına sahip kişilerin bulunması bu risk artırıcı bir faktördür. Bu bağlamda ulaşılabilir olmama hakkının sık sık ihlal edildiği iş ilişkisinin tetikleyici olabileceği söylenebilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Neil R Carlson, *Fizyolojik Psikoloji Davranışın Nörolojik Temelleri* (Muzaffer Şahin tr, 8th edn, Nobel Yayıncılık 2014) 467 vd.

bir seviyede ihlal bulunması meslek hastalığı oluşumu bakımından yeterli görülmemelidir.²⁸² Bununla beraber işçinin ulaşılabilir olmama hakkının, işçinin uyuduğu veya uyuması gereken saatlerde sık sık ihlal edilmesi halinde buna bağlı olarak işçide uyku bozukluğu meydana gelebilecektir. Hatta öyle ki bu uyku bozukluğuna bağlı başka psikolojik hastalıklar da oluşabilmektedir. Uyku bozukluğunun başlı başına bir hastalık olduğu gözetildiğinde,²⁸³ ulaşılabilir olmama hakkının ihlalinden kaynaklandığı ispat olunacak uyku bozukluğunun meslek hastalığı sayılması gerekecektir. Sonuç olarak işçinin, iş yaşamı ile özel yaşamı arasındaki sınırları bulanıklaştıran düzeyde, çalışma saatleri dışında sürekli iş ile ilgili konularla meşgul edildiği, zihnen işten kopmadığı, dinlenmeye, kişiliğini geliştirmeye, sosyal ve aile yaşantısına nitelikli zaman ayırmasına sürekli engel olunan ve dolayısıyla ulaşılabilir olmama hakkının yoğun biçimde ihlal edildiği durumlar bakımından işçide ortaya çıkabilecek ruhsal rahatsızlıkların meslek hastalığı olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

İşçinin sözü edilen biçimde, sürekli ulaşılabilir olmaya bağlı olarak bir meslek hastalığına yakalanması ya da iş kazasına uğramasının önlenmesi açısından işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında işçiye eğitim vermesi de gerekir. İşverenin iş kazası ve meslek hastalığını önlemek için işçilere eğitim verme sorumluluğu bulunmaktadır.²⁸⁴ Eğitim verme sorumluluğunun ulaşılabilir olmama hakkı bağlamında ele alınması da mümkündür. Bu açıdan ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin eğitim verilmesi ile işveren, işçilerin çalışma saatleri dışında işle ilgilenmemelerini, işe dair e-postaları kontrol etmemelerini, birbirlerini veya müşterileri aramamalarını sağlayacak sistemleri kurmasa bile bu yönde vereceği farkındalık eğitimleri ile işçilerde otokontrol mekanizması kurulmasını sağlayabilecektir.²⁸⁵ Sözü edilen otokontrole sahip olunması önem taşımaktadır; zira işverenden gelen bir talep olmasa da işçinin kimi zaman kişisel özellikleri, azmi, bilinçsizliği ya da teknoloji/ekran bağımlılığı gibi nedenlerle işle ilgili

²⁸² İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı hiçbir surette ihlal edilmemeli, kural olarak işveren müdahalesine kapalı olmalıdır. Burada ifade edilmek istenen sadece meslek hastalığının tespiti bakımından işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi halidir.

²⁸³ Ayrıntılı bilgi için bkz. Erhan Akıncı and Fatma Özlem Orhan, 'Sirkadiyen Ritim Uyku Bozuklukları' (2016) 8 Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi 178, 179 vd. <www.cappsy.org/archives/vol8/no2/cap_08_02_08.pdf> accessed 14 November 2022.

²⁸⁴ Özdemir, 'Uzaktan Çalışma' (n 257) 96; Eyrenci and others (n 1) 371; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 912 vd.; Akyiğit (n 1) 453; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1444 vd.; Senyen Kaplan (n 1) 632.

²⁸⁵ Secunda (n 152) 901.

konulardan zihnen kopamaması söz konusu olabilecektir. Nitekim Google gibi şirketlerin işçilerin sürekli çalışmanın verdiği stresten arınması ve teknolojik bağımlılık konusunda işçilerde farkındalık oluşturulabilmesi için farkındalık görevlisi (*Mindfulness Officers*) istihdam ettiği bilinmektedir.²⁸⁶ Öte yandan işveren tarafından teknik yöntemlerle önlemler alınsa bile işçilerin kişisel iletişim araçlarının işverence denetlenemeyecek olması karşısında bu önlemler de yeterli olmayabilir. Örneğin işveren işçiye sağladığı cep telefonunu çalışma saatleri dışında kullanıma kapatıyor olsa dahi işçinin kişisel cep telefonu numarasının diğer işçilerde bulunması bunun da ötesinde işçinin sosyal medya hesaplarında iş arkadaşlarıyla etkileşimde bulunması gibi ihtimaller karşısında işverenin salt teknik önlemler alması yetersiz kalabilir. Nitekim “*online*” kalma artık bir bağımlılık halini almıştır. Bu nedenlerle eğitimler içerisinde dijital iletişim araçlarının uzun süreli kullanımının sağlığa ve sosyal yaşama olumsuz etkileri ve bu olumsuz etkilerden nasıl kaçınılabileceği de yer almalıdır.²⁸⁷ Avrupa Parlamentosu (*European Parliament*) P9_TA(2021)0021 numaralı ulaşılabilir olmama hakkı (bağlantıyı kesme hakkı) konusunda tavsiye kararında m. 4(1-f) ile işçiye eğitim verilmesi ve bilinçlendirme çalışmaları yürütülmesi gerekliliğine de yer vermiştir.²⁸⁸

Öte yandan işveren işçinin sağlığını korumayı sadece bir yükümlülük olarak görmemelidir. İşverenin işçinin sağlığının korunması işveren için de avantajlıdır.²⁸⁹ Bu sayede işçi işe daha zinde bir katılım sağlayacak ve üretkenliğinin artması,²⁹⁰ iş kazalarının önüne geçilmesi söz konusu olabilecektir. Diğer bir ifade ile işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini kendisine külfet olarak görmemeli, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla kendi menfaatlerine de uygun hareket etmiş olduğunun bilincinde olmalıdır.

Son olarak devletin de iş sağlığı ve güvenliği kapsamında önlem alma yükümlülüğü bulunduğu bilinmektedir.²⁹¹ Bu bağlamda yasa koyucunun dikkatinin, çalışma sürelerine ve dinlenme sürelerine saygı gösterilmesine odaklanan bir sistemin teknolojideki

²⁸⁶ Von Bergen and Bressler (n 49) 61.

²⁸⁷ Chiuffo (n 116) 13; Chudinovskikh (n 5) 801.

²⁸⁸ European Parliament (n 163) 21.

²⁸⁹ Eyrenci and others (n 1) 352.

²⁹⁰ Fagan and others (n 41) 40; Von Bergen and Bressler (n 49) 61.

²⁹¹ Eyrenci and others (n 1) 361; Senyen Kaplan (n 1) 608.

değişimleri de gözeterek kurulmasına hizmet edecek bir noktaya çevrilmesi yerinde olacaktır. Bunun yanı sıra dijitalleşme ile değişen iş organizasyonunda işçilerin sağlığını iş ortamı dışında da korumaya yöneltecek, farkındalığı artıracak teşvik ve kampanyalar düzenlenmesi de devletin alabileceği önlemler açısından önemli örneklerdir.²⁹²

İşverenin yönetim yetkisi ve işçiyi koruma borcu kapsamında ulaşılabilir olmama hakkının incelenmeye çalışıldığı bu başlığın ardından, işverenden gelen bir talep olmamasına karşın işçinin işle bağlantısını kopar(a)maması durumunun da irdelenmesi, kanımızca çalışanlar arasında rekabetin yoğun yaşandığı günümüz çalışma yaşamı koşulları altında önem taşımaktadır. Bu halde de işverenin sorumluluğu üzerine düşünülmesi gerekebileceğinden, izleyen başlıkta bu konu üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

3.3 İşçinin Açık Bir Talimat Olmaksızın Ulaşılabilir Kalması

3.3.1 Genel olarak açık bir talimat olmaksızın çalışma

Klasik denebilecek çalışma biçimlerinde, işçi tarafından sınırları belirli ve işverene ait bir alan içerisinde işin görüldüğü ve işyerinin bu fiziksel mekândan ibaret olduğu söylenebilecektir.²⁹³ Bu nedenledir ki, işçilerin çalışma saatleri dışında çalışması ancak işverenin talimatı ile olabilecektir. Örneğin, makinalarla üretim yapılan bir üretim atölyesinde çalışma saatleri dışında işçinin işyerini kullanmasının işverenin bilgisi dışında gerçekleşmesi pek de mümkün değildir. Benzer şekilde şantiyede normal çalışma süresinden sonra yapılan çalışmaların işveren bilgisi dışında yapılmasına da pek olanak yoktur. Ancak ifade edildiği üzere, gelişen teknoloji ile klasik tanımdaki işyeri dışında, internet bağlantısının ve/veya taşınabilir bilgisayarın olduğu her yerde işe dair konularla ilgilenmek mümkün hale gelmiştir.²⁹⁴

²⁹² Avogaro (n 154) 125.

²⁹³ Zeynep Aslı Özkan, *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu* (On İki Levha Yayıncılık 2019) 162–163; Alpogut (n 40) 327.

²⁹⁴ Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 199; Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 1) 242–243; Ayrıca İşK m. 2 gerekçesinde teknolojik gelişmelerin etkisi ile işyerininin sınırlarının kurulu bulunduğu yerin dışına taşıdığı ifade edilmiştir. Bkz. Senyen Kaplan (n 1) 106; Ayrıca bkz. 2.4. Ulaşılabilir Olmama Kavramı 23.

Zihin gücüyle ama ofiste çalışan işçilerin ofis dışında da çalışma yürütülebilme olanağı bulunmaktadır. Bu durumun bir sonucu da çalışma saatleri dışında meydana gelecek işe dair tüm faaliyetlerin klasik denebilecek çalışma biçimlerindeki gibi işveren bilgisi ve isteği ile olmayabileceği gerçeğidir. İşçi, çalışma saatleri dışında işveren, işverenin diğer işçileri veya müşterileri tarafından rahatsız edilmiyor, kendisine ulaşılmıyor olsa dahi, işten kopmuyor, kopamıyor, çalışma saatleri dışında da çalışmaya devam ediyor olabilir. İşyerinden ayrılırken yanına alacağı bilgisayarı veya işe ilişkin yapması gerekli işlemleri işyeri bilgisayarı olmasa bile kişisel bilgisayarından yapabilmesi yahut basılı belgelerden işe dair konularla ilgilenmesi mümkündür. Hatta günümüzde akıllı telefonlar sayesinde bilgisayar veya basılı evrak olmaksızın da iş görülmesi mümkün hale gelmiştir.

İşveren sözlü veya yazılı bir talimat vermemiş olsa da işçi çalışma saatleri dışında da gayretli bir çalışan olması nedeniyle işten kopmama eğiliminde olabilir.²⁹⁵ Benzer şekilde işçi, üzerindeki iş yükünün fazla olması nedeniyle yahut işveren veya yöneticilerin beğenisini kazanma amacıyla çalışma saatleri dışında da çalışmaya devam ediyor olabilir.²⁹⁶ İşçinin bu davranış biçimi işe dair konulardan uzak kalmama, işe ilişkin gelişmelerden anlık haberdar olma düşüncesi ile işle bağlantı kurmayı sağlayan dijital araçları sürekli ve istemsiz biçimde kontrol etme ihtiyacına dönüşebilir.²⁹⁷

İşverenin sözlü veya yazılı talimatı olmaksızın işçinin çalışma saati dışındaki bu tür çalışmaları da ulaşılabilir olmama hakkı kapsamında değerlendirilerek işveren tarafından önlenmeli midir, sorusu akla gelmektedir. İşveren, kendi talimatı olmaksızın işçi tarafından sergilenen bu bireysel tavır karşısında sorumlu tutulabilir mi? İşverenin, işçiler tarafından çalışma saatleri dışında çalışmasını engelleme hakkı yahut görevi var mıdır? Bu sorularla beraber işverenin bu türden çalışmalar nedeniyle ücret ödeme yükümlülüğü doğar mı, sorusunun da cevabı bu başlık altında aranacaktır.

²⁹⁵ Ugan Çatalkaya, 'Sınırların Bulanıklaşması' (n 4) 344.

²⁹⁶ Gilkerson, Anderson and Swenson (n 46) 14; Alpagut (n 40) 322.

²⁹⁷ Ugan Çatalkaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 745.

3.3.2 İşverenin açık talimatı olmaksızın yapılan çalışmada ücrete hak kazanma

İşçi bireysel bir tavır sergileyerek işverenin haberi olmaksızın çalışma saatleri dışında çalışabilir, ulaşılabilir olabilir.²⁹⁸ Esasen böylesi bir durum işçinin kendi isteğiyle fazla sürelerle çalışması veya fazla çalışma yapması gibi bir sonucu doğurmaktadır. Ancak bu tavrın neticesinde işçi, işverenden talepte bulunabilir mi? İşveren bu taleplere karşı olumlu yanıt vermek zorunda mıdır, soruları akla gelmektedir.

Bu konuda öğretide bir görüş işçinin fazla çalışma yapmasına işverenin veya vekilinin karar vermediği durumlarda, diğer bir ifadeyle işverenin talebi ve bilgisi olmaksızın işçinin yapacağı çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı yönündedir. Ancak işverenin bilgisinin varlığı halinde işveren fazla çalışma yapılmasını istemiyor ise işçiye engel olmalıdır.²⁹⁹ Bunun yanı sıra işçinin iş sözleşmesi ile sınırlandırılmamış olduğu ve fazla çalışmanın kaçınılmaz olduğu durumlarda işçinin işveren talebi ve bilgisi dışındaki fazla çalışmalarının karşılığı ücreti isteyebileceği ifade edilmektedir.³⁰⁰ Konuya ilişkin bir diğer görüş, işçinin dinlenme hakkından kendi rızası ile vazgeçmeyeceği düşüncesinden hareketle, dinlenme süresi içinde ulaşılabilir olunması halinde bu sürenin çalışma süresinden sayılması gerektiği yönündedir.³⁰¹

Öğretide bir diğer görüş, işverenin işçiye boş zamanlarında çalışma yapmaması konusunda talimat verebileceğini gerekçe göstererek, işçinin işveren talebi olmaksızın, kendi isteği ile çalışma yapması durumunda dahi, işçi lehine yorum ilkesi gözetilerek bu sürelerin çalışma süresinden sayılması gerektiğini ifade etmektedir.³⁰² Diğer bir ifade ile işçinin işveren talimatı olmadan çalıştığının iddia olunduğu durumda dahi işverenin işçiye talimat vermesi ve işçiden çalışmamasını talep etmesi gerekmektedir. Aksi halde işçinin yaptığı çalışmaların işçi lehine yorumlanması yerinde olacaktır. Kanaatimizce bu yaklaşım özellikle konumuz açısından son derece yerindedir. İşverenin işçinin ulaşılabilir olmama hakkı bulunduğunu işçiye bildirmediği durumlarda işçinin ulaşılabilir kalması

²⁹⁸ Alpagut (n 40) 328.

²⁹⁹ Eyrenci and others (n 1) 288; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 837.

³⁰⁰ Tekin Güç, *Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma* (Seçkin Yayıncılık 2014) 70; Hatice Karacan Çetin, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma* (6th edn, Seçkin Yayıncılık 2019) 114.

³⁰¹ Doğan (n 58) 130.

³⁰² Alpagut (n 40) 328.

işverenin işçiyi bilgilendirme eksikliği olarak değerlendirilmelidir. Nitekim Avrupa Parlamentosu (*European Parliament*) P9_TA(2021)0021 numaralı ulaşılabilir olmama hakkı (bağlantıyı kesme hakkı) konusunda tavsiye kararında yer verilen Yönerge taslağı m. 7 ile işverenlerce işçilerin bilgilendirilmesi zorunluluğunun getirilmesi düzenlenmiştir.³⁰³ Bu bilgilendirme ile, işçinin ulaşılabilir olmamasına yönelik uygulamaların niteliği, çalışma süresinin ölçülmesini sağlayan sistemin izahı, psikososyal risklerin de değerlendirildiği iş sağlığı ve güvenliği önlemleri; ulaşılabilir olmama hakkına müdahale gerektiren istisnai durumlar ve bunların belirlenmesine ilişkin ölçütlerin neler olduğu ve işverenin meslek içi eğitim vermesi yükümlülüğü (Yönerge taslağı m. 4); işçinin ulaşılabilir olmama hakkını kullanması veya kullanmak istemesi nedeniyle olumsuz muameleye maruz kalması durumunda işçinin sahip olduğu güvencelerin neler olduğu (Yönerge taslağı m. 5); işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi durumunda uyuşmazlığın giderilmesi için başvurabileceği hızlı, etkili ve tarafsız bir yönteme ilişkin açıklama (Yönerge taslağı m.6) işçiye açık, anlaşılabilir ve yazılı biçimde yapılmalıdır.³⁰⁴

Benzer bir yaklaşım, hukuk sistemimizde hafta tatilinde çalışma konusunda da söz konusudur. Hafta tatilinde çalışma yapan işçinin bu çalışmasının işveren talebine dayanmaması halinde kural olarak ücret talep edemeyeceği ifade edilmiştir. Şu hâlde hafta tatilinde çalışma karşılığı bir buçuk günlük ücretin kural olarak işverenin talimatı ile yapılacak çalışmalardan kaynaklı işçiye ödenmesi gerekmektedir. Ancak işverenin talimatı olmasa da işçi dürüstlük kuralı gereği çalışma yapmış ise hafta tatilinde çalışma ücretine hak kazanabilecektir.³⁰⁵ Kanaatimizce bu yorum son derece yerindedir. İşçi, işverenin talebi veya beklentisi olmasa da işin gereğinden kaynaklı, işçinin üzerindeki iş yükünün olması gerekenden fazla olması nedeniyle yahut acilen çözüme kavuşturulması gereken bir mesele bulunması gibi bir sebeple dürüstlük kuralı çerçevesinde çalışmış ise; işçinin işveren talimatı olmaksızın yaptığı çalışmanın ücretlendirilmesi gerekir.

³⁰³ European Parliament (n 163) 7.

³⁰⁴ Ugan Çatalkaya, 'Sınırların Bulanıklaşması' (n 4) 345 vd.

³⁰⁵ Günay, 'İş Hukukunda Hafta Tatili' (n 67) 1584.

3.3.3 İşverenin açık talimatı olmaksızın yapılan çalışmanın işverence önüne geçilmesi ve önlem alınması yükümlülüğü

İşçi yukarıda izah edildiği üzere işverenden habersiz, işverenin talimatı ve hatta onayı olmaksızın çalışma saatleri dışında işe dair meselelerle ilgilenebilir. İşverenin bu tür eylemlerin tamamını engellemesi elbette mümkün değildir. Bu bakımdan işçinin çalışma saatleri dışında zihnini işe dair konulardan soyutlamasını sağlayacak yegâne sorumluluk işverenindir, denemez. Ancak bu, işverenin, bireysel bir tavır sergileyerek çalışma saatleri dışında da işle ilgilenen işçiye dair hiçbir aksiyon alamayacağı anlamına gelmemektedir. İşverenin çalışma saatleri dışında işçinin, dinlenmeye ve özel yaşamına zaman ayırabilmesi, diğer bir ifadeyle işle bağlantısını keserek ulaşılabilir olmamasını sağlamak için alabileceği önlemler bulunmaktadır.

Çalışma saatleri dışında da işle meşgul olmayı sürdürmek işçinin bireysel kararına dayanıyor olsa dahi işçiyi koruma borcu gereği işverenin bu konuda önlem alması gerektiği kanaatindeyiz. Zira işçi, işveren tarafından alınan önlemlere uygun davranmak yükümlülüğü altındaysa³⁰⁶ da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risk ve tehlikeleri öngörmesi ve bu risk ve tehlikelere karşı önlem alması işçiden beklenemeyecektir. Nitekim işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmasından kaynaklı dinlenememesi, yorgun olması sonucu iş kazası geçirmesi riski artmaktadır.³⁰⁷ İşveren bu halde, işçinin, kendi özgür iradesine dayanarak çalışma saatleri dışında da işe dair konular ile ilgilendiği ve bu nedenle dinlenememesi konusunda kusuru olmadığını ileri sürememelidir. İşveren, işçinin sağlığının korunması için alınması gerekli her türlü bilimsel ve teknik tedbiri almalıdır.³⁰⁸ Bu bağlamda işveren, işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesine sebebiyet verebilecek riskleri ortadan kaldırmak adına gerekli tedbirleri almalıdır.

Bu bağlamda işverenin alabileceği önlemler teknolojiye gelişmelerle beraber çeşitlenebilecekse de günümüz koşullarında uygulanabilecek bazı önlemler öğretide örneklendirilmiştir. İşçinin e-posta alımının çalışma saatleri ile sınırlandırılması, günlük

³⁰⁶ Eyrenci and others (n 1) 402; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 948 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1467; Senyen Kaplan (n 1) 694–695.

³⁰⁷ Ugan Çatalkaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 743–744.

³⁰⁸ Eyrenci and others (n 1) 369; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 425; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1440; Ertürk (n 1) 250; Senyen Kaplan (n 1) 629–630.

e-posta alımına sayı bakımından sınır getirilmesi, toplantı saatlerinin sınırlandırılması ile çalışma sistemlerine girişin saat ve gün ile sınırlandırılması gibi önlemler işveren tarafından alınabilecek önlemlerdendir.³⁰⁹ Ancak bu önlemlerin keskin sınırlar içerisinde alınmasının işçinin aleyhine olabileceği de ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre işçilerin ulaşılabilir olmama hakkı kapsamında e-postalara veya çalışma sistemlerine erişimlerinin engellenmesi esnek çalışmayı tercih eden işçilerin aleyhine olacak ve hatta sabah 9 akşam 5 çalışmanın dayatılması gibi bir “*tehlikeyi*” beraberinde getirebilecektir.³¹⁰ Ancak kanaatimizce bu eleştiri yerinde değildir. Zira işveren esnek çalışma modeli ile çalışan personeller bakımından çalışma saatlerinin belirlenmesi açısından değilse de süresi açısından sınır getirebilecektir. Örneğin sabah 9 akşam 5 çalışması şeklinde değil ancak günde en fazla 7 saat çalışma şeklinde bir sınır getirilmesi mümkün olabilecektir. Diğer bir ifade ile işçinin işyeri sistemlerine erişimi günlük belirli bir saat sınırı ile sınırlandırılabilir. Bunun haricinde her ne olursa olsun belirlenen bir saat aralığı dışında, örneğin 21:00 – 06:00 saatleri arasında, işçinin aranması veya işçiye e-posta gönderilmesi kısıtlanabilir.

Nitekim yabancı hukuk sistemlerinde, yasal düzenlemeler ve zorunluluklar bulunmamasına karşın bazı kurumsal şirketlerin bu konuda başvurduğu yöntemler mevcut bulunmaktadır. Söz gelimi, Volkswagen ve BMW şirketleri işçilerin çalışma saatleri sonrasında ulaşılabilir olmaması amacıyla adımlar atmıştır.³¹¹ Bunlardan Volkswagen şirketinin Fransa grubunda çalışma saatleri sonrasında şirket sunucularına ulaşan e-postalar beklemeye alınmakta, işçiye temin edilen cep telefonu ise çalışma saatleri dışında hizmet dışı bırakılmakta, cep telefonlarına ulaşan e-postaların sayısına günlük limit getirilmektedir.³¹² BMW şirketi ise tüm işçilerin işyeri dışında çalışarak geçirdikleri sürelerin çalışma süresine dahil edilmesine izin veren bir karar almıştır.³¹³ Bu sayede işçilerin çalışma saatleri ve işyeri dışında ulaşılabilir olmaları durumunda bu sürelerin çalışma süreleri içerisinde sayılması ve duruma göre fazla çalışma ücretine hak

³⁰⁹ Dulay Yangın (n 11) 246–247.

³¹⁰ Von Bergen and Bressler (n 49) 61.

³¹¹ Secunda (n 115) 29; Aydın and Kutlu (n 5) 268.

³¹² Gonca Aydınöz, ‘İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma’ (Ankara Üniversitesi 2014) 124 <dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/35071/tez8.pdf?sequence=1&isAllowed=y> accessed 14 July 2022.

³¹³ Alpogut (n 40) 335.

kazanılması mümkün hale gelmiştir.³¹⁴ Yine Renault şirketi de akşam saatlerinde ve hafta sonları sunucularından e-posta gönderimini kısıtlamaktadır.³¹⁵ Bu adımların Volkswagen şirketinde 2012 yılında, BMW şirketinde ise, 2014 yılında atıldığını, yaklaşık 10 yıl öncesinde önlemlerin uygulamaya alındığını da vurgulamak gerekir.³¹⁶ Benzer adımların Amerika'da da atıldığını ifade edebiliriz ancak Almanya örneğindeki gibi keskin önlemler yerine burada saat 22:00 sonrası e-posta sunucusuna bağlantının kesildiği örnekler bulunmaktadır.³¹⁷ Bir başka örnek ise AXA şirketi ile işçi sendikası arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde karşımıza çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile şirket, işçilerin çalışma saatleri dışında şirket aramalarına cevap vermeme ve şirket tarafından sağlanan cep telefonlarının kapatılması haklarını işçilere tanımıştır.³¹⁸ İtalya'da bulunan Insubria Üniversitesi tarafından alınan bir karar ile ulaşılabilir olmama hakkının tanınması ise bir başka örneği oluşturmaktadır. Üniversite tarafından alınan karar ile üniversitenin teknik ve idari personelinin hangi gün ve saat aralığında ulaşılabilir olabileceği düzenlenmiştir.³¹⁹

Bu başlık içerisinde daha evvel belirttiğimiz üzere işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında alması gereken önlemleri alıp almadığı bilim, teknik ve tecrübenin ulaştığı sınıra göre belirlenecektir. Buradan hareketle dünyada başkaca işverenler tarafından alınmış önlemlerin bulunması, bu önlemlerin alınabilir olduğunu göstermektedir. Nitekim e-posta sunucuları ve işçiye sağlanan cep telefonu veya bilgisayara sınırlandırma getirilmesinin son derece kolay olduğu aşıkardır.

Ülkemizde de işverenlerce yabancı ülkelerdeki uygulamalara benzer uygulamaların getirilmesinin ve işçinin ulaşılabilir olmama hakkının bu sayede güvence altına alınmasının, işçinin kendi isteği ile de olsa çalışma saatleri dışında işe odaklanmasının önüne geçilmesinin zamanı gelmiş ve hatta geçmiştir. Zira, işsizliğin çok ciddi boyutlarda olduğu ve istihdam piyasası içinde kalabilmek için yoğun bir rekabetin yaşandığı, işçilerin sürekli performans baskısı altında olduğu günümüzde; işçinin, bedensel ve ruhsal

³¹⁴ Eurofound and ILO (n 119) 50.

³¹⁵ ibid.

³¹⁶ Von Bergen and Bressler (n 49) 55–56; Yazar Volkswagen şirketinin bu adımları 2011 yılında attığını ifade etmiştir. Chiuffo (n 116) 15.

³¹⁷ Detaylı bilgi için bkz. Von Bergen and Bressler (n 49) 56.

³¹⁸ Alpagut (n 40) 338.

³¹⁹ Chiuffo (n 116) 7–8.

sağlığının, özel yaşamının, sosyal yaşamının önüne geçecek düzeyde, gelir elde ettiği ve muhtaç olduğu işini, kariyerini önemsemesi ve koruması, bunun için kendine zarar verebilecek düzeyde ve saatlerce, gayretle çalışması, şaşırtıcı değildir. Bu nedenle işverenin bu gerçeği göz ardı ederek, haberi olmadığı iddiasıyla işçiyi koruyucu önlemler almaktan kaçınması olanaklı görülmemelidir. İşçinin iradesine, iradesinin serbest olup olmadığına temkinle, şüpheyle yaklaştığımız üzere, burada da işverenden gelen bir talep olmadığı için, işçinin iradesine dayalı bir kararla çalışma saatleri sonrasında da çalışmayı sürdürmesinden işveren sorumlu tutulamaz yaklaşımı kabul edilmemelidir.

Çalışmamızın son bölümünde ise, işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi ve ihlal karşısında işçinin ne gibi hakları bulunduğu üzerinde durulacaktır.

4. ULAŞILABİLİR OLMAMA HAKKININ İHLALİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

Çalışmamızın bu bölümünde işçinin ulaşılabilir olmama hakkının korunmaması ele alınacak, hakkın ihlal edilmesine ilişkin uygulamada sık karşılaşılabileceğini düşündüğümüz örnekler ile bu sınırlandırmalar nedeniyle işçinin işverenden talepte bulunup bulunamayacağı, talepte bulunabilecek ise ne gibi taleplerde bulunabileceği hususları incelenecektir.

Bu bağlamda, işverenin işçinin ulaşılabilir olmama hakkını ihlal etmesi nasıl gerçekleşebilir ve gerçekleşmesi halinde işçinin hakları nelerdir, soruları gündeme gelmektedir. Bu başlık altında işverence, işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlaline ilişkin çalışma saatleri dışında işçi ile iletişim kurulması, acil durumlarda işçiden ulaşılabilir olmasının beklenmesi, işçinin çalışma saatleri dışında gerçekleşen iletişim taleplerine olumlu yanıt vermemesi halinde işverence yaptırım uygulanması, işçinin işyeri dışındaki hareketlerinin teknolojik imkanlarla takip edilmesi ve uzaktan çalışma halinde ulaşılabilir olmama hakkının uygulanması örnekleri üzerinden ele alınacaktır. Devamında ulaşılabilir olmama hakkı ihlal edilen işçinin mobbing iddiası ileri sürmesi, ücret talep etmesi, fesih hakkını kullanması, kurumlara şikâyette bulunması hususları üzerinde durulacaktır.

4.1 İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkının İhlali

Ulaşılabilir olmama hakkının hukuk sistemince ve işverenlerce tanınması ve korunması gerekmektedir.³²⁰ Ancak mevcut durumda doğrudan ve açıkça işçinin ulaşılabilir olmama hakkını koruyan bir düzenlemenin varlığından söz etmemiz mümkün değildir. Hakkın koruma altında olmamasının yanı sıra işverenin ihlallerine de açık bir alan söz konusudur.³²¹ Bu bağlamda işveren tarafından işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi durumu örneklerle ele alınacaktır. Ne var ki, işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilebileceği hallere ilişkin örnekleri sınırlı sayıda tutmak mümkün değildir. İşçinin

³²⁰ Ugan Çatalkaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 751; Aydın and Kutlu (n 5) 276.

³²¹ Alpagut (n 40) 333.

ulaşılabilir olmama hakkının ihlali çok farklı şekillerde gerçekleşebilir. Ancak tüm ihtimallerin ayrı ayrı değerlendirilerek tkutilmesi, her geçen gün gelişen teknolojinin de etkisiyle mümkün görünmemektedir. Bu nedenle ihlallerin yoğun bir şekilde yaşandığını tahmin ettiğimiz birkaç örneğin ele alınması ile yetinilecektir.

Örnekler incelenirken mevcut yasal düzenlemeler üzerinden konu değerlendirilecek ve olması gereken hukuk açısından da öneriler getirilmeye çalışılacaktır.

4.1.1 İşçiye tanınan dinlenme ve izin sürelerinde ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi ve istisnaları

4.1.1.1 Ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık ücretli izinde işçinin iş ile meşgul edilmesi ve ulaşılabilir olmama hakkının ihlali

Gün içerisinde işçinin tüm çalışma süresi boyunca hiç dinlenmeksizin çalışması beklenemeyecektir. Bu nedenle işçiye dinlenmesi ve beslenmesi gibi ihtiyaçlarını giderebilmesi için ara dinlenmesi verilmektedir.³²² Ara dinlenmesi İşK m. 68 ile düzenlenmiş olmakla, kural olarak ara dinlenmesi, işçi tarafından serbestçe kullanılabilir.³²³ İşçi bu süreyi istediği şekilde kullanabilecektir.³²⁴ Yargıtay da ara dinlenmesinin kullanımına ilişkin kararlarında işçinin bu vakti serbestçe

³²² Mete Noyan Yorulmaz, ‘Ara Dinlenme Süresinin önemli ölçüde Aşılması Halinde Derhal Fesih’ [2013] Sicil İş Hukuku Dergisi 201, 203; Eyrenci and others (n 1) 324; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 853; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1360; Ertürk (n 1) 460; Senyen Kaplan (n 1) 563.

³²³ İşin veya işyerinin özellikleri işçinin ara dinlenmesinde işyeri dışına çıkmasını sakıncalı kılıyor veya zorlaştırıyorsa işveren işçinin işyeri dışına çıkması yönünde karar alabilecektir. Ancak bu durumda da işçinin çalıştırılmaması, işyerinde ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanması gerekmektedir. Bkz. Yorulmaz (n 322) 203; Hafizoğlu (n 2) 152; Eyrenci and others (n 1) 326; Ekmekçi and Yiğit (n 82) 455; elik and others (n 1) 767.

³²⁴ Göktaş (n 70) 49; Demircioğlu, Centel and Kaplan (n 226) 138; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 855; Akyiğit (n 1) 419; Tunçomağ and Centel (n 222) 184.

kullanabileceğini içtihat altına almıştır.³²⁵ Ancak işçi ara dinlenme süresinde zamanını serbestçe kullanamamış, çalıştırılmış ise bu süre çalışma süresinden sayılacak ve bu süreye karşılık ücret ödenmesi gerekecektir.³²⁶ Öğretide işçinin sadece fiilen çalışması değil; çalışmaya hazır beklemesi halinde de işçiye ücret ödenmesi gerekeceği; diğer bir ifade ile işçinin ara dinlenmesi süresinde işverenin emirlerine açık biçimde çalışmaya hazır beklemesinin ara dinlenmesinin kullandırılmadığı şeklinde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.³²⁷ Buradan hareketle işçinin iş organizasyonundan kopmaksızın gelen çağrılara yanıt vermesi halinde de ara dinlenmesi yapmadığı kabulü ile çalışma süresi hesaplanmalı ve ücreti buna göre ödenmelidir. Ancak elbette olması gereken durum işçinin ara dinlenmesinde işyerinde veya işyeri dışında bulunmasından bağımsız biçimde ulaşılabilir olmama hakkı bulunduğunun kabul edilmesidir. Aksi bir kabulde işçinin ulaşılabilir olmasının beklenmesi, onun işverenin emrine amade olması sonucunu doğurur ki bu durumda işçinin ara dinlenme süresi çalışma süresinden sayılacaktır.³²⁸

Normal çalışma saatlerinden sonra işçinin ulaşılabilir olması da kısaca incelenmelidir. İşçinin korunabilmesi için çalışma sürelerinin sadece işveren tarafından belirlenmesine müsaade edilmemiş, bu konu emredici hukuk kuralları ile düzenlenmiştir.³²⁹ Bu bağlamda normal çalışma saatleri de İşK m. 63 ile nispi emredici olarak belirlenmiştir. Buna göre işçi haftalık 45 saatten fazla çalışmayacak ve kural olarak bu süre çalışma günlerine eşit

³²⁵ Yargıtay 9 HD, 2010/17144, 6.5.2010, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2010-17144-k-2010-12523-t-06-05-2010> accessed 14 September 2022. Kararda “İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi halinde bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz.” denilerek bu husus içtihat altına alınmıştır. Benzer yönde bkz. Yargıtay 9 HD, 2020/4332, 19.1.2021, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2020-4332-k-2021-1510-t-19-1-2021> accessed 19 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2017/17516, 26.10.2020, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2017-17516-k-2020-13252-t-26-10-2020> accessed 19 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2016/8611, 9.9.2019, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-8611-k-2019-15405-t-9-9-2019> accessed 19 November 2022.

³²⁶ Ekmekçi and Yiğit (n 82) 456; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1363; Ertürk (n 1) 461; Çelik and others (n 1) 767.

³²⁷ Gökteş (n 70) 49; Hafizoğlu (n 2) 153; Ekmekçi and Yiğit (n 82) 456; Akyiğit (n 1) 419; Tunçomağ and Centel (n 222) 184; Çelik and others (n 1) 767; Senyen Kaplan (n 1) 564–565.

³²⁸ İşçinin ara dinlenme süresinde işverenin emrine amade olması durumunda ara dinlenmesinin çalışma süresi sayılacağı hakkında bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1364.

³²⁹ Eyrenci and others (n 1) 271 vd.; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 800; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1261.

olarak bölünecektir.³³⁰ Ancak haftada 45 saat aşılmamak koşuluyla, günlük 11 saate kadar değişen sürelerde normal çalışma süresinin düzenlenmesi mümkündür.³³¹ İşçinin haftalık 45 saati aşan çalışmaları ise fazla çalışma sayılacaktır.³³² İşçinin ulaşılabilir olması halinde işçi ile iletişim kurulan vakit aralığının çalışma süresinden sayılması gerekmektedir.³³³ Şu hâlde işçi ile çalışma sürelerinden sonra iletişim kurulması halinde bu sürelerin haftalık 45 saati aşan kısımlarının fazla çalışma süresi olarak kabul edilmesi yerinde olacaktır kanaatindeyiz.

Konuya ilişkin bir başka inceleme hafta tatili açısından yapılabilir. İşK m. 46(1) ile düzenleme altına alınan hafta tatili düzenlenme şekli itibariyle mutlak/kesin bölünemeyen çalışma şartlarındadır.³³⁴ Kısaca işçinin yedi günlük zaman dilimi içinde İşK m. 63 ile belirlenen iş günlerinde çalışmış olduğu veya çalışmış sayıldığı durumlarda en az yirmi dört saat kesintisiz dinlendirilmesi olarak tanımlanabilecektir.³³⁵ Hafta tatilinin en az yirmi dört saat olarak ve kesintiye uğratılmaksızın kullandırılmaması hakkın kullandırılmamış olacağı sonucunu doğuracaktır. Bu bağlamda hafta tatiline hak kazanan işçinin, hafta tatilinde iş organizasyonu kapsamında, iş ile ilgili olarak kuracağı her türlü iletişim, işçinin ne kadar zamanını aldığından bağımsız olarak, işçinin hafta tatili hakkından yararlanmadığı sonucuna varmamıza neden olacaktır. Diğer bir ifade ile işçiye hafta tatilinde herhangi bir iletişim aracı ile ulaşılması ve işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi durumunda işçinin hafta tatili hakkını kullanmadığı kabul edilmelidir.

³³⁰ Hafizoğlu (n 2) 132; Eyrenci and others (n 1) 274; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 801; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1278; Çelik and others (n 1) 716; Ertürk (n 1) 436.

³³¹ Nurşen Caniklioğlu, '4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi' [2005] Toprak İşveren Dergisi 1, 5 <toprakisveren.org.tr/index.php/yayinlar/4857-sayili-kanuna-gore-calisma-suresi-ve-bu-surenin-gunlere-bolunmesi/> accessed 21 October 2022; Güç (n 300) 29; Hafizoğlu (n 2) 129; Karacan Çetin (n 300) 50; Eyrenci and others (n 1) 275; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 803; Çelik and others (n 1) 716.

³³² Köseoğlu and Kabul (n 55) 238; Şahin Çil, 'Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması' (2016) 74 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 269, 270; Eyrenci and others (n 1) 285; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1299; Çelik and others (n 1) 739.

³³³ Doğan (n 58) 131; Alpagut (n 40) 333; Doğan (n 5) 131.

³³⁴ Münir Ekonomi, 'Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller' (2022) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi 21, 28.

³³⁵ Hüseyinli (n 62) 93; Günay, 'İş Hukukunda Hafta Tatili' (n 67) 1574; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 858; Akyiğit (n 1) 419; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1370; Çelik and others (n 1) 770; Senyen Kaplan (n 1) 566; Ertürk (n 1) 463.

İşçinin yıllık ücretli izinde iken ulaşılabilir olması kısaca ve ayrıca ele alınmalıdır. Yıllık ücretli izin hakkı işçinin sahip olduğu diğer izin günlerinde yeterince dinlenemeyeceği düşüncesinden hareketle uzun bir çalışma döneminden sonra işçinin ücret kaygısı çekmeksizin izin kullanabilmesi, çalışma yaşamının getirdiği stresten uzaklaşabilmesi amacıyla düzenlenmiş bir haktır.³³⁶ İşçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanır iken başka ücretli bir işte çalışması yasaktır.³³⁷ Bununla beraber işçinin yıllık ücretli izne hak kazandığı işletmede yani kendi işverenin işinde çalışması halinde yıllık ücretli izinde çalışma yasağına aykırılık değil yıllık ücretli iznin kullanılmamış olması söz konusu olacaktır.³³⁸ Yıllık izin hakkının kişilik haklarından sayılması nedeniyle bu haktan vazgeçilmesi de mümkün değildir.³³⁹ Diğer bir ifade ile işçi yıllık ücretli izinlerini kullanmaksızın ücretini işverenden talep edemeyecek,³⁴⁰ işveren ile bu yönde bir anlaşma yapamayacaktır.³⁴¹ Yıllık ücretli izin hakkının kullandırılmaması veya eksik kullandırılması durumunda kullanılmayan yıllık ücretli izin hakları karşılığı alacak, iş akdi feshi ile muaccel olacak bir alacaktır.³⁴² Kanaatimizce, yıllık ücretli izin hakkına ilişkin bu bilgiler ışığında, işçi yıllık ücretli izinde iken e-postalarını kontrol eder, yanıtlar yahut telefon ile iş organizasyonu içerisinde bağlantıyı sürdürür yani ulaşılabilir olur ise; ulaşılabilir olduğu gün veya günlerde yıllık ücretli izin hakkını kullanmamış sayılmalıdır. Bu bağlamda işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanırken ulaşılabilir olduğu günlere ilişkin izin hakları kullanılmamış sayılmalı ve iş akdi devam ederken işçiye kullanmadığı yıllık ücretli izinleri gerçekten kullandırılmalı yahut ileride iş akdinin sona ermesi halinde işçiye ödenmesi gereken yıllık ücretli izin alacağı buna göre hesaplanmalıdır.

³³⁶ Cevdet İlhan Günay, 'Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı' [2010] Sicil İş Hukuku Dergisi 28, 28 vd.; Serkan Bingöl, *Yıllık Ücretli İzin* (Seçkin Yayıncılık 2012) 19 vd.; Eyrenci and others (n 1) 335; Duman (n 67) 19 vd.; Yılmaz (n 61) 167; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 167) 401.

³³⁷ Günay, 'Yıllık İzin' (n 336) 35; Bingöl (n 336) 81; Hüseyinli (n 62) 217; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 867; Yılmaz (n 61) 221; Tunçomağ and Centel (n 222) 200; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1415; Senyen Kaplan (n 1) 580.

³³⁸ Duman (n 67) 246; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1415.

³³⁹ Murat Özveri, 'Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları' (2007) 4 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 921, 923 <legal.com.tr/urun/is-hukuku-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-dergisi-yil-2007-sayi-15/362219> accessed 16 July 2022; Günay, 'Yıllık İzin' (n 336) 34; Bingöl (n 336) 78; Duman (n 67) 234; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 867; Çelik and others (n 1) 788; Ertürk (n 1) 471.

³⁴⁰ Eyrenci and others (n 1) 344; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 881; Çelik and others (n 1) 787; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1404.

³⁴¹ Özveri (n 339) 934; Ekmekçi and Yiğit (n 82) 466; Duman (n 67) 236; Yılmaz (n 61) 213–214.

³⁴² Özveri (n 339) 937–938; Eyrenci and others (n 1) 346–347; Duman (n 67) 297; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 880; Yılmaz (n 61) 234–235; Çelik and others (n 1) 793; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1404; Senyen Kaplan (n 1) 582; Ertürk (n 1) 478.

Yukarıda sayılan hususlar işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlali durumunda mevcut yasal düzenlemeler ile işçinin bu sürelerde çalıştığı kabul edilmesine ilişkindir. Oysa bu sürelerin çalışma süresinden sayılması işçinin ulaşılabilir olmama hakkının korunması için yeterli değildir. Bu bakımdan bu konuda getirilecek yasal düzenleme içerisinde işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edildiği durumlarda çalışmış sayılması ve ücrete hak kazanmasından başka yaptırımlar da düzenlenmelidir. Aksi halde işverenin, fazla çalışmanın karşılığı olan ücreti ödemediği ve bu maliyeti göze aldığı sürece, işçiyi çalışma saatleri dışında da işle ilgili meşgul edebileceği yönünde, kanımızca kabul edilemez ve amaca ulaşmaya elverişli olmayan bir sonuca varılmış olacaktır. İşverenin, işçinin bu temel hakkını ihlal etmesine engel olmaya elverişli nitelikteki caydırıcı yaptırımlar; işçiye ödenecek olan ayrı bir tazminat olabileceği gibi, işçilerin dinlenme hakkı ve özel yaşam hakkının gözetilmediği işyerlerindeki bu uygulamaların süreklilik arz ettiği tespit edildiği takdirde işverenin ödemesi gereken idari para cezaları da olabilecektir. Bu sayede işçinin ulaşılabilir olmama hakkı, ücreti ödenerek ihlal edilebilir bir hak olmaktan çıkacak, işverenin bu yönde gelişebilecek davranışlarına karşı caydırıcı etkiye sahip bir mekanizma kurulmuş olacaktır.

4.1.1.2 İhlal sayılmayabilecek haller ve koşullar

İşverenin, acil ve önemli bir durumun varlığı halinde dinlenme süreleri içerisinde işçiye ulaşım ulaşılamayacağı bu başlık altında kısaca ele alınmalıdır. Zira işverenin, işçinin ulaşılabilir olmama hakkına yönelik tüm müdahalelerin hak ihlaline sebep olacağını söylemek, diğer bir ifade ile işçinin ulaşılabilir olmamasını mutlak, kesin sınırlarla belirlemek pek de mümkün değildir. Çalışma yaşamında işverenin işçinin ulaşılabilir olmama hakkına müdahalede bulunması gerekecek haller de bulunabilecektir. Müdahalenin hangi hallerde hukuka uygun olacağı, ihlal niteliği taşımayacağına ilişkin işverenin yönetim yetkisi bağlamında bir inceleme yapılmıştı.³⁴³ Bu başlık altında ise işverenin müdahalesinin hangi hallerde ihlal sayılmayabileceği ve bunun koşulları ele alınacaktır.

³⁴³ Bkz. 3.2.2 İşverenin yönetim yetkisinin işyeri ve çalışma saatleri dışına sızması 43.

Bilindiği gibi, normal fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin onayının alınmış olması gerekmektedir.³⁴⁴ Fazla çalışmaya onay veren işçinin fazla çalışma yapma yükümlülüğü işverenin talebi ile doğacaktır.³⁴⁵ Bu bilgilerden hareketle, işçinin normal çalışma saatlerinden sonra ulaşılabilir olmasının beklenmesi işçinin fazla çalışmaya onay vermesi halinde mümkün olabilecektir. Ancak bu durumda da işverenin önceden bildirimde bulunması gerekecektir. Bu demek değildir ki, işveren işçiye dilediği her dakika ve saatte ulaşabilmelidir. İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı esas olmalı ancak durumun gerektirdiği hallerde işveren işçiden ulaşılabilir olmasını, diğer bir ifade ile fazla çalışma yapmasını isteyebilmelidir.³⁴⁶ Bununla beraber, zorunluluk hallerinde işçinin rızası aranmaksızın işçinin fazla çalışma yapması da beklenebilecektir.³⁴⁷ Elbette işçinin bu türden bir fazla çalışmayı yapmasını engelleyecek bir hal olmamalı, işçiden dürüstlük kuralı gereği fazla çalışma yapması beklenebilir olmalıdır.³⁴⁸ Şu hâlde işveren zorunlu nedeni işçiye yazılı olarak bildirerek işçiden çalışma saatlerinden sonra ulaşılabilir olmasını, diğer bir ifade ile fazla çalışma yapmasını isteyebilecektir. Örneğin işyerinde bulunan sunucuların siber saldırı altında bulunduğu bir durumda işverenin yazılımcılara durumu bildirerek ulaşmasını istemesi zorunluluk hali olarak kabul edilebilir. Zira bu hallerde sunucuda bulunan kişisel verilerin çalınması ve kişilik hakkı ihlali doğması riskinden söz edilebilir.

Konuya ilişkin olarak Avrupa Parlamentosu (*European Parliament*) P9_TA(2021)0021 numaralı ulaşılabilir olmama hakkı (bağlantıyı kesme hakkı) konusunda yayınlanan tavsiyede de işçinin ulaşılabilir olmama hakkının acil durumlarda yahut mücbir sebeplerin varlığı halinde ve işverence işçiye yazılı bir bildirim yapılmak şartıyla müdahale edilebilir olması gerektiği ifade edilmiştir. Madde devamında ulaşılabilir olma durumu için uygun bir tazminatın öngörülmesi gerekliliği de vurgulanmıştır. Nitekim tavsiyede yer alan Yönerge taslağı m. 4 ile işverenin, işçinin ulaşılabilir olmama hakkına yönelecek müdahalelerinin gerekçeli ve yazılı biçimde işçiye bildirilmesi, mücbir sebep

³⁴⁴ Güç (n 300) 52; Karacan Çetin (n 300) 116; Eyrenci and others (n 1) 287; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 836; Ekmekçi and Yiğit (n 82) 413; Özgül Özkan Ürün and Tuncay Derin, *Fazla Çalışma Ücreti* (Adalet Yayınevi 2021) 54; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1303; Çelik and others (n 1) 742; Ertürk (n 1) 442.

³⁴⁵ Güç (n 300) 70; Karacan Çetin (n 300) 112, 126; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 837; Çelik and others (n 1) 744; Senyen Kaplan (n 1) 551.

³⁴⁶ Bu konuda bkz. 3.2.2 İşverenin yönetim yetkisinin işyeri ve çalışma saatleri dışına sızması 43.

³⁴⁷ Eyrenci and others (n 1) 297; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 850–851; Çelik and others (n 1) 741; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1324; Ertürk (n 1) 443; Senyen Kaplan (n 1) 559.

³⁴⁸ Güç (n 300) 57; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1325.

veya aciliyetin ne olduğunun bu gerekçede izah edilmesi kuralına yer verilmiştir.³⁴⁹ Görüleceği üzere, Yönerge taslağında da rasyonel bir yaklaşım sergilenmiş ve işçinin ulaşılabilir olmama hakkı her türlü müdahaleye kapalı bir alana yerleştirilmemiştir. Bunun yerine çalışma yaşamının gerçek ve gerekliliklerine uygun biçimde zorunlu veya acil durumların varlığı halinde işverenin işçiye yazılı bir bildirimde bulunması ile işçinin ulaşılabilir olmasını talep edebileceği bir taslak metne yer verilmiştir.

Bu konu öğretide de tartışılmıştır. Bir görüşe göre dinlenme süresi içindeki işçiden başkasının gideremeyeceği bir sorunun bulunduğu durumda, işçinin bu sorunu gidermemesi işverenin ciddi bir zarara uğramasına sebebiyet verecekse; işçi kendisine ulaşılabilmesine izin vermelidir.³⁵⁰ Ancak görüşte belirtilen işveren zararının salt maddi bir kayıptan ibaret olmaması gerektiği kanaatindeyiz. Görüşümüz, öğretide de ifade edildiği üzere, işçinin kişilik haklarının işverenin ekonomik çıkarlarından üstün oluşu gözetilerek salt ekonomik kaygı ile işverenin işçinin kişilik haklarına müdahale edecek davranışlarda bulunmasının kabul edilebilir olmaması düşüncesine dayanmaktadır.³⁵¹

Bunlardan başka işçinin çalışma saatleri dışında kendisine gelen iletişim taleplerinin hangisinin acil, hangisinin olağan konular olduğunu anlayabilmesi için işveren, iç iletişim kanallarında konunun aciliyet düzeyini gösteren işaretler kullanabilecektir.³⁵² Bu sayede işçi kendisine ulaşan mailin önemi hakkında hızlı biçimde bilgi sahibi olacak ve gerekmiyorsa maili hiç açmayacaktır. Ancak bu türden bir önlem hakkın ihlalini engellemeye yönelik olmayacak işçinin mağduriyetini azaltmaya hizmet edebilecektir.

Öte yandan Alman hukukunda “*anılmaya değer ulaşılabilirlik*” ve “*anılmaya değer olmayan ulaşılabilirlik*” kavramları ile işçinin çalışma saatleri dışında çok kısa bir süre ulaşılabilir olması hali tartışma konusu yapılmıştır. Bir görüşe göre işçinin ulaşılabilir

³⁴⁹ Tavsiye metninde konu ‘Bağlantı kesme hakkının uygulanmaması yönünde bir istisna, yalnızca mücbir sebepler veya diğer acil durumlar gibi istisnai durumlarda söz konusu olmalı ve işverenin, ilgili her işçiye istisnanın gerekçelerini kanıtlayan nedenleri yazılı olarak bildirmesi şartı öngörülmelidir. Bağlantıyı kesme hakkına ilişkin asgari çalışma koşullarında, bu türden istisnai hallere ilişkin kriterler ve çalışma saatleri dışında gerçekleştirilecek herhangi bir iş için tazminat belirlenmelidir. Belirlenecek tazminat, işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlama amacına uygun olmalıdır.’ şeklinde ifade edilmiştir. European Parliament (n 163) 18, 21.

³⁵⁰ Dursun Ateş (n 181) 417.

³⁵¹ Güzel and Ugan Çatalkaya (n 63) 61.

³⁵² Avogaro (n 154) 116.

olduğu sürenin kısalığı veya uzunluğu önemli değildir. İşçinin ulaşılabilir olması halinde işçinin dinlenme süresi yeniden başlamalıdır.³⁵³ Diğer bir görüşe göre ise, işçinin çok kısa bir süre ulaşılabilir olmasının, örneğin bir çağrıyı kısa süreliğine cevaplamasının veya e-postaya basit bir yanıt vermesinin dinlenme süresini bölücü bir etkisi yoktur.³⁵⁴ Ancak yapılan bu ayırım soyut olduğu ve işçiye yeterli korumayı sağlamayacağı gerekçesi ile eleştirilmiştir.³⁵⁵ Gerçekten de işçinin ne kadarlık bir süre ile ulaşılabilir kaldığına önem atfetmek sınırları belirsiz bir alan yaratacaktır. Üstelik çok kısa süren bir ulaşılabilir olma hali işçinin işe dair görüşülen konu hakkında belki de saatlerce zihnini yorabilecektir. Salt görüşmenin kısalığı üzerinden işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesine göz yumulmamalıdır.

İşçinin dinlenme sürelerinde işçiye ulaşılması bakımından genel değerlendirmeler ve akabinde hangi hallerde işverenin müdahalesinin ihlal niteliğinde olmayacağı ve bunun koşulları inceleme konusu yapılmıştır. İşçinin, çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olduğu veya ulaşılabilir kaldığı süreler bakımından ücret talep etme hakkı aşağıda ayrıca ele alınacaktır. Devam eden başlıkta ise işverenin talimatına aykırı olarak işçinin ulaşılabilir olmaması karşısında işveren tarafından işçiye yaptırım uygulanıp uygulanamayacağı incelenecektir.

4.1.2 Ulaşılabilir olmayan işçiye işverence yaptırım uygulanması

4.1.2.1 Genel olarak

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının korunamadığı ve dahası ihlal edilmiş sayılacağı haller, sadece işverence çalışma saatleri sonrasında ya da dinlenme sürelerinde işçinin iş ile ilgili konularla meşgul edildiği hallerle sınırlı değildir. Bu kapsamda vurgulanması gereken bir diğer konu, işçinin ulaşılabilir olmama hakkından etkin biçimde

³⁵³ Roland Falder, 'Immer Erreichbar-Arbeitszeit-Und Urlaubsrecht in Zeiten Des Technologischen Wandels' (2010) 27 Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1150, 1152. Naklen: Alpagut (n 40) 332; Bernd Wiebauer, 'Arbeitsschutz Und Digitalisierung' (2016) 33 Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1430, 1433. Naklen: Alpagut (n 40) 332.

³⁵⁴ Rudolf Anzinger and Wolfgang Koberski, *Kommentar Zum Arbeitszeitgesetz* (3rd edn, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH 2009) para 2. Naklen: Alpagut (n 40) 333. Matthias Jacobs, 'Reformbedarf Im Arbeitszeitrecht' (2016) 33 Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 733, 2. Naklen: Alpagut (n 40) 333.

³⁵⁵ Alpagut (n 40) 334.

yararlanabilmesi için bu hakkını ileri sürdüğü takdirde herhangi bir yaptırımla karşılaşmayacağı konusunda güvenceye sahip olabilmesidir.³⁵⁶ Bunun aksine, işçinin, dinlenme hakkından yararlanmak, özel yaşamına zaman ayırmak istemesi halinde işverenin olumsuz bir tavırla, ayrımcılıkla, disiplin yaptırımıyla ya da kariyerinin olumsuz etkilenmesi durumuyla karşı karşıya kalması riski, işçinin ulaşılabilir olmama hakkından yararlanamaması sonucunu doğuracaktır.

Bu bağlamda öncelikle işçinin ulaşılabilir olmama hakkının korunması için nasıl bir mekanizma bulunması gerektiği incelenecek, akabinde mevcut düzenlemeler karşısında ulaşılabilir olmayan işçiye işverence bir yaptırım uygulanıp uygulanamayacağı ele alınacaktır.

İşverenin ulaşılabilir olmak istemeyen işçiye yaptırım uygulamasının engellenmesi gerekliliği hakkın uygulanabilirliği açısından önemlidir.³⁵⁷ Zira işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmadığı durumda işverenin işçiyi görevini zamanında yerine getirmemekle suçlayabileceği, dahası işçiye yaptırım uygulaması korkusu ile yaşaması, işçinin gereksin ya da gerekmesin her an ulaşılabilir olmasına sebebiyet verebilecektir.³⁵⁸ Bu durumda işçi ulaşılabilir olmama hakkını ileri dahi sürmekten çekinebilir, iş organizasyonu içerisinde iletişim kanallarını sürekli açık bırakabilir. Böyle durumlarda işçinin ulaşılabilir olmama hakkının koruma altına alındığının söylenmesine imkân yoktur. İş hukukunun en temel prensibi işçinin korunması olduğuna göre işçinin kişilik haklarının zedelenmesine sessiz kalınması düşünülemez.

Avrupa Parlamentosu (*European Parliament*) P9_TA(2021)0021 numaralı ulaşılabilir olmama hakkı (bağlantıyı kesme hakkı) konusunda tavsiye kararında da bu gereklilik göz ardı edilmemiş, işverenin bağlantıyı kesme hakkını kullanan işçiye işten çıkarma yahut başkaca yaptırımlar uygulayamaması, ulaşılabilir olmama (bağlantıyı kesme) hakkını kullanan işçi ile kullanmayan işçi arasında ayrıma gidememesi tavsiyeleri yer almıştır.

³⁵⁶ İşverenin, işçiden ulaşılabilir olmasını beklediği durumlarda işçinin buna karşı koyamayacağı, bu nedenlerle işverenin müdahalesinin sınırlandırılması gerektiği hakkında bkz. Ugan Çatalakaya, 'Sınırların Bulanıklaşması' (n 4) 345–346.

³⁵⁷ Chudinovskikh (n 5) 801; Ugan Çatalakaya, 'Sınırların Bulanıklaşması' (n 4) 347.

³⁵⁸ Ugan Çatalakaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 745; Ugan Çatalakaya, 'Sınırların Bulanıklaşması' (n 4) 344.

Bunun yanı sıra işverence, ulaşılabilir olmayı tercih eden işçinin işe seçileceğine ilişkin izlenim ve kanaat oluşturulmaması gerektiği de tavsiyeler arasındadır. Ayrıca işverenin alınacak bu önlemlere uygun davranmadığı durumların yargıya yansımaları varsayımında, yargı süreçlerinin hızlı biçimde işletilmesi için gerekli mekanizmaların kurulması gerekliliği de vurgulanmıştır. Bu hususlara Yönerge taslağı m. 5 ile yer verilmiştir. Anılan maddenin ilk fıkrasında üye devletlerin, ulaşılabilir olmayan veya ulaşılabilir olmamayı isteyen işçinin işverence ayrımcı bir muameleye maruz bırakılmaması, diğer işçilere göre daha olumsuz şartlarda çalıştırılmaması veya başkaca bir olumsuz muamelenin muhatabı olmaması için gerekli düzenlemelerin yapılması için önlem alması gerektiği düzenlenmiştir. Madde devamında işçinin ulaşılabilir olmama hakkını korumak için işverene veya kurumlara yapacağı şikâyet nedeniyle de işçinin olumsuz muameleye maruz kalmasının engellenmesi için üye devletlere sorumluluk yüklenmektedir. Anılan maddenin 3. Fıkrası ile işçinin ulaşılabilir olmama hakkını kullanması nedeniyle işten çıkarıldığı iddiasında işten çıkarmanın nedenine ilişkin ispat yükünün işverende olması gerektiği de düzenlenmiştir.³⁵⁹

Tavsiye kararda da işverenin yaptırımlarına ilişkin bu denli açık ifadelerden işverenin yaptırım uygulaması riskinin ciddiye alınması gerektiği söylenebilecektir. Nitekim getirilecek düzenlemeler ile işverenin yaptırım uygulama yahut ulaşılabilir olmayan işçi ile ulaşılabilir olan işçi arasında ayrıma gitmesi engellenmelidir. Yasal düzenlemelerin olmadığı mevcut düzende ise, ne yazık ki, işçinin ulaşılabilir olmaması halinde işverence uygulanacak yaptırımlarda iş güvencesi dışında işçi bakımından aleyhe bir ortam oluşacaktır. Bu nedenlerle işçinin ulaşılabilir olmama hakkını ileri sürmesi, işverene karşı hakkını savunması son derece güç olacak, işçi bu hakkı kullanmaktan çekinecektir.³⁶⁰

İşçinin yeterli güvenceye sahip olmaması nedeniyle hakkını kullanmaktan çekinmesi bir yana, mevcut düzenlemeler karşısında, meşru bir nedene dayalı olarak ulaşılabilir kalması gereken bir durum içinde bulunan ancak ulaşılabilir olmayan işçiye işveren tarafından yaptırım uygulanması söz konusu olabilir mi, sorusu da akla gelmektedir. Bu bağlamda

³⁵⁹ European Parliament (n 163) 13, 22; Yönerge taslağının ayrıntılı incelemesi için bkz. Ugan Çatalkaya, 'Sınırların Bulanıklaşması' (n 4) 347.

³⁶⁰ Ugan Çatalkaya, 'İş Yaşamı - Özel Yaşam' (n 4) 165.

işçiye disiplin yaptırımı uygulanması veya işçinin iş akdinin haklı nedenle feshedilmesi bağlamında da konu incelenecektir.

Hukukumuzda açıkça düzenlenmemiş olsa da işverenin işçiye disiplin yaptırımı uygulama imkânı vardır.³⁶¹ Bu yaptırımlar uyarı, kınama, ücretten kesme, işin ve işyerinin değiştirilmesi, uzaklaştırma ve işten çıkarma disiplin cezaları şeklinde tezahür edebilir.³⁶² Uyarı, kınama gibi disiplin cezaları açıkça düzenlenmemiş olsa da işten çıkarma ile neticelenen bir disiplin yaptırımı olarak İşK m. 25(II-h) hükmü karşımıza çıkmaktadır. Bu hüküm ile işverenin işçiye yapmakla ödevli olduğu işleri yapmasını hatırlattığı halde işçinin görevini ifa etmemekte ısrarcı olması haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir.³⁶³ İşverenin disiplin cezası uygulama hakkını işçinin ulaşılabilir olmaması bağlamında incelediğimizde, işverenin işçiye ulaşılabilir olmadığından bahisle disiplin cezası uygulaması veya iş akdini haklı nedenle feshetmesi mümkün müdür, sorularının da yanıtları aranacaktır.

Bu soruların yanıtlarının verilebilmesi için işverenin disiplin cezası uygulaması ile İşK m. 25(II-h) kapsamında iş akdinin feshi üzerinde kısaca durulmalıdır.

4.1.2.2 İşverenin disiplin cezası uygulaması

Yukarıda ifade edildiği üzere, işverenin disiplin cezası uygulamasına ilişkin sınırlar yasal düzenleme ile yeterince belirlenmemiştir. Buna bir de disiplin cezası uygulama hakkının işverene tek taraflı tanınması eklendiğinde işverenin bu hakkı kötüye kullanma riski doğmaktadır.³⁶⁴ Öğretide, disiplin cezalarının uygulanabilmesi koşulları, iş sözleşmesi

³⁶¹ Nazlı Elbir, 'Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları' (Ankara Üniversitesi 2010) 68 <dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/80421/265674.pdf?sequence=1> accessed 10 August 2022; Güzel and Ugan Çatalakaya (n 63) 46; Güzel, 'Yetki ve Özgürlük' (n 3) 101; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 595.

³⁶² Elbir (n 361) 27 vd.; Sarper Süzek, 'İş Hukukunda Disiplin Cezaları' (2011) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi 9, 10; Baki Oğuz Mülayim, 'İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı İle Son Verilmesi' [2021] Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 327, 331 <dergipark.org.tr/en/download/article-file/1684860> accessed 11 August 2022; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 133; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 595.

³⁶³ Akyiğit (n 1) 286; Kar (n 195) 89; Eyrenci and others (n 1) 244; Ekmekçi and Yiğit (n 82) 722; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 704; Sema Deniz Özkan Koç, 'İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı' (2019) 25 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1211, 1224; Tunçomağ and Centel (n 222) 250; Çelik and others (n 1) 636; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 874; Senyen Kaplan (n 1) 462; Ertürk (n 1) 366.

³⁶⁴ Güzel and Ugan Çatalakaya (n 63) 46; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 132.

veya işyeri yönetmeliğinde cezanın belirlenmesi ve işçiye bildirilmesi, cezanın amaçla sınırlandırılması yani işyeri düzenini sağlamaya yönelik olması, işçinin kusurlu olması biçiminde sayılmıştır.³⁶⁵ Buna ek olarak işveren disiplin cezası uygularken ölçülülük ilkesine, eşitlik ilkesine, feshin son çare olması ilkesine ve tek eyleme tek ceza ilkesine de riayet etmelidir.³⁶⁶ Her ne kadar bu sınırlar ifade edilmişse de disiplin cezalarının yargısal denetimi noktasında açık bir düzenleme bulunmayışı nedeniyle mahkemece işçiye ceza uygulanmasına ilişkin kararın hatalı olduğu tespit edilebilecekken iptaline karar verilemeyecektir.³⁶⁷

Kanaatimizce tüm bu olgular gözetildiğinde; hali hazırda işverenin kötüye kullanımına açık ve belirsiz bir alanı kaplayan işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin kural olarak işçinin ulaşılabilir olmadığı durumlar bakımından işlevsel olması düşünülmemelidir. Zira işverenin ulaşılabilir olmayan işçiye yaptırım uygulaması bir yönüyle işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlaline sebebiyet verecektir. İşverenden çekinen işçi her an ulaşılabilir olmaya çalışacaktır.³⁶⁸ Hal böyle iken işverenin ulaşılabilir olmayan işçiye disiplin cezası uygulama hakkı bulunduğunu kabul etmek ulaşılabilir olmama hakkının amacına aykırı olacaktır.

4.1.2.3 İşverenin işçinin iş akdini haklı nedenle feshi

İşçinin yapmakla görevli olduğu işleri hatırlatılmasına rağmen ısrarla yerine getirmemesi nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshi konusuna gelinecek olduğunda; İşK m. 25(II-h) hükmü “*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.*” Şeklindedir. Burada işçiye yapılacak hatırlatmanın yazılı³⁶⁹ olmasının ve işçiye kendisine verilen görevi yerine getirebilmesi için uygun bir zaman verilmesinin altı çizilmektedir.³⁷⁰ Bununla beraber, İşK m. 25(II-h) kapsamında haklı

³⁶⁵ Süzek, ‘Disiplin Cezaları’ (n 362) 10–11; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 597–598.

³⁶⁶ Mülayim (n 362) 335 vd.

³⁶⁷ Süzek, ‘Disiplin Cezaları’ (n 362) 14; Mülayim (n 362) 349; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 136; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 598–599.

³⁶⁸ Ugan Çataalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 745; Ugan Çataalkaya, ‘Sınırların Bulanıklaşması’ (n 4) 344.

³⁶⁹ Hatırlatmanın sözlü de olabileceği yönünde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 875; Senyen Kaplan (n 1) 463; Ertürk (n 1) 366.

³⁷⁰ Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 704; Çelik and others (n 1) 636.

fesih nedeninin iş sağlığı ve güvenliği bakımından risk oluşturan durumlar açısından uygulanamayacağı gözetilmelidir.³⁷¹ Ayrıca işverenin işçiye görevli olduğu işleri hatırlatmasına rağmen işçinin görevini ısrarla ifa etmemesi nedeniyle haklı fesih yoluna gidebilmesi için işçinin çalışma saatleri içerisinde olması gerektiği de öğretide ifade edilerek, işçinin tatil gününde kendisinden görevini ifa etmesinin beklendiği durumda bu görevi yerine getirmeme hakkı bulunduğu değerlendirilmiştir.³⁷² Ulaşılabilir olmama hakkı ile işçinin sağlığının da korunmasının amaçlandığını, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında da ulaşılabilir olmama hakkının tanınması gerektiğini ifade etmiştik.³⁷³ Öte yandan, işçiye verilen görevin yapılması için makul bir zaman tanınması ve işçinin çalışma saatleri dışında verilen görevleri yerine getirmeme hakkı bulunduğu gözetildiğinde; kural olarak işverenin, çalışma saatleri sonrasında işçinin ulaşılabilir kalmamasından bahisle iş akdini İşK m. 25(II-h) kapsamında haklı nedenle feshetmesine imkân bulunmadığı kanaatindeyiz.

Ancak bu noktada işçinin fazla çalışma için işverene onay vermiş olması durumunda, ulaşılabilir olma halinin fazla çalışma olarak değerlendirilebileceği durumlar bakımından işverenin işçiye vereceği talimatları işçinin yerine getirmemesinin işverene haklı nedenle fesih hakkı tanıyabileceği de akla gelebilecektir.³⁷⁴ Kanaatimizce bu tür durumlarda işverenin işçiden ulaşılabilir kalmasına yönelik beklentisi, talebi belirsizlik arz ediyor, işçinin her daim ulaşılabilir olması gibi bir sonuca sebebiyet veriyorsa, diğer bir ifade ile belirli bir zaman aralığıyla sınırlı ve süreklilik arz etmeyecek açık ve net bir işveren talebi mevcut değilse, işverenin haklı nedenle fesih hakkı olmayacaktır. Lakin özel durumlar bakımından önceden haber verilerek yapılacak taleplere fazla çalışma onayı vermiş olan işçinin başkaca bir haklı gerekçesi yok ise işverenin talimatına uyması gerekebilecektir.³⁷⁵ Aksi halde diğer koşulların da oluşması ile işverenin İşK m. 25(II-h) hükmüne başvurması mümkün hale gelecektir. Öğretide işçinin ulaşılabilir olmaya rıza verdiği durumda ulaşılabilir olmanın çalışma koşulu haline geleceği ve işçinin verdiği rıza kapsamında ulaşılabilir olmadığı durumda iş akdinin işverence haklı nedenle

³⁷¹ Kar (n 195) 94; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 704; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 875–876.

³⁷² Burada işçinin dürüstlük ilkesi gereği işçinin görevini yerine getirmesi gereken durumlar hariç tutulmuştur. Özkan Koç (n 363) 1226; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 704; Ekmekçi and Yiğit (n 82) 722.

³⁷³ Bkz. 3.2.4 İşverenin işçiyi koruma borcu 52.

³⁷⁴ Özkan Koç (n 363) 1227.

³⁷⁵ İşçinin fazla çalışmaya onay vermiş olsa da sağlık sorunları gibi nedenlerle fazla çalışma yapmama hakkı bulunduğu ilişkin bkz. Eyrenci and others (n 1) 288; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1303.

feshedilebileceği görüşü de bulunmaktadır.³⁷⁶ Ancak böylesi bir durumda işçinin verdiği rıza ile işverenin işçinin özel yaşamına yönelik müdahalesi arasında dürüstlük kuralı, sadakat borcu ve ölçülülük ilkesi kapsamında bir denetim yapılması uygun olacaktır.³⁷⁷ Diğer bir ifadeyle, işçinin rızasının geçerli bir rıza olup olmadığı dikkatle tespit edilmelidir.

Konu yargı kararları ışığında ele alınacak olursa; Fransız Yargıtay Sosyal Dairesi³⁷⁸ tarafından verilen bir kararda ambülans şoförü olarak çalışan işçinin ara dinlenmesinde ulaşılabilir olmadığından bahisle yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı sonucuna ulaşılmıştır.³⁷⁹ Öğretide, işin niteliği gözetilerek ara dinlenmesinde işçinin ulaşılabilir olması iş koşulu kabul edilebilecekse; işçinin, ara dinlenmesinde ulaşılabilir olması gerekebileceği de ifade edilmiştir. Görüşün gerekçesi Hessen Eyalet İş Mahkemesi tarafından verilen bir kararda³⁸⁰ havalimanında çalışan işçinin yaptığı iş nedeniyle ara dinlenmesinde ulaşılabilir olmamasına dayanmaktadır. Dolayısıyla yazar tarafından, kural olanın ara dinlenmesinde işçinin ulaşılabilir kalması olduğu iddia edilmemekte, tam aksine işçinin bu sürelerde ulaşılabilir olmasının işverence beklenemeyeceği, ara dinlenmesinde ulaşılabilir olmanın işçinin ara dinlenmesinde bedenen ve zihnen dinlenebilmesinin önünde bir engel olacağı izah edilmektedir.³⁸¹ Bu bağlamda tekrar ifade edelim ki; kural olarak işverenin işçiye ulaşmaya çalışması ancak işçinin işvereni çalışma saatine kadar yanıtsız bırakması işverene, işçiye yaptırım uygulama hakkı tanımamalıdır.

Öğretide bir görüşe göre hafta tatilinde çalışma durumu da fazla çalışma sayılacağından işçiden yazılı onay alınmış veya iş sözleşmesine hafta tatilinde çalışmaya ilişkin hüküm konulmuş ise işçi, işverenin kendisinden hafta tatilinde çalışmasını istediği durumda çalışmalıdır. Aksi halde işveren bağlılık ve doğruluk kurallarına aykırılıktan işçinin iş akdini feshedebilecektir.³⁸² Konuya ilişkin olarak Yargıtay, işverenin devamlılık arz

³⁷⁶ Doğan (n 5) 138.

³⁷⁷ Bkz. 3.1.2 İşverenin yönetim yetkisinin işyeri ve çalışma saatleri dışına sızması 43.

³⁷⁸ Cass. soc. 26 novembre 2002 (Ray, Géolocalisation, données personnelles et droit du travail, 1081).
Naklen: Ugan Çatalkaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 746

³⁷⁹ Ugan Çatalkaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 746.

³⁸⁰ Hessen Eyalet İş Mahkemesi, 8 Sa 492/10, 24.11.2010. Naklen: Yorulmaz (n 322) 201.

³⁸¹ ibid 203.

³⁸² Hüseyinli (n 62) 101–102.

etmeyen ve ekonomik anlamda yüksek fayda sağlayacağı durumda işçilerden hafta tatilinde çalışmasını talep edebileceğine, işçilerin bu talebe uygun davranmaması halinde işverenin feshinin haklı nedenle fesih sayılacağına karar vermiştir.³⁸³ Her ne kadar Yargıtay kararında ekonomik önem ve tek günlük iş olgularına vurgu yapılmışsa da bu öğreti görüşü ve Yargıtay kararından hareketle işverenin işçiden hafta tatilinde ulaşılabilir kalmasını beklemesinin önünün açılmaması gerektiği kanaatindeyiz. Zira işçinin hafta tatilinde ulaşılabilir kalmasının beklenmesi, işçi ile hiç iletişim kurulmaması halinde dahi işçinin zihninin işten kopmamasına, dinlenmesi ve kendisine ayırması gereken vakti her an aranma kaygısı içinde geçirmesine, hafta tatilinden beklenen faydanın elde edilememesine sebep olacaktır. Nitekim öğretide de işçinin hafta tatilinde çalışmaya onay vermiş olduğu halde dahi³⁸⁴ işverenin işçiden çalışmasını bekleyemeyeceği ve hafta tatilinde işçinin işverenin işe ilişkin talimatlarına uyma zorunluluğu bulunmadığı ifade edilmiştir.³⁸⁵

Doğrudan ulaşılabilir olmaya ilişkin olmasa da Yargıtay tarafından verilen bir başka kararda yıllık izinden işçinin onayı olmaksızın erken çağrılan işçinin işe gelmemesi sonucu işverenin haklı fesih gerekçesi ile işçinin iş akdini feshetmesi hukuka uygun

³⁸³ Yargıtay 7 HD, 2014/15443, 26.1.2015, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2014-15443-k-2015-584-t-26-1-2015> accessed 10 August 2022. “Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalı işyerinde montaj elemanı olarak çalıştığı, davalı işyerinde çalışan fabrika müdürününün 23.03.2013 Cumartesi günü mesai içinde davacı ve diğer işçilere 24.03.2013 tarihi olan Pazar günü fuar olması nedeniyle fuarda çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin pazar günününün hafta tatili olduğunu söyleyerek çalışmayı kabul etmedikleri, davacı ile birlikte dört işçinin pazar günü yapılan fuara katılmadıkları ve bu nedenle 25.03.2013 Pazartesi günü işe başlatılmayarak işverence iş akitlerinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda davalı tarafça yapılan feshin haklı olup olmadığı önem kazanmaktadır. Davalı işverenin arızı bir durum olan fuar için mobilya montaj işinde çalışan davacı ve diğer işçilerden pazar günü çalışmalarını istediği, davacı ve diğer üç işçinin ise toplu olarak pazar günü fuarda çalışmadıkları, bu nedenle işverence dışarıdan eleman bulunarak fuarda tanıtılacak mobilyaların montaj işinin yaptırıldığı, fuarın işveren için ekonomik olarak önem arz ettiği gibi çalışmanın tek günlük arızı bir durum olduğu, bu nedenle davacı ile diğer işçilerin fuar çalışmalarına işverenin talebine rağmen söz konusu fuar günününün hafta tatili olduğu gerekçesi ile toplu olarak katılmayacaklarını bildirmelerinin işverenin yönetim hakkı kapsamında işçileri pazar günü çalıştırılmasının da mümkün olduğu, bu nedenle işvereni zor durumda bırakma amaçlı işçinin bu davranışının doğruluk ve bağlılık kurallarına da aykırı olduğu, dolayısıyla işverence yapılan feshin haklı olduğu kabul edilerek, mahkemece davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”

³⁸⁴ Bu yönde sözleşme hükümlerinin geçersiz olacağına ilişkin bkz. Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 860.

³⁸⁵ Günay, ‘İş Hukukunda Hafta Tatili’ (n 67) 1581; Eyrenci and others (n 1) 328–329.

bulunmamış ve fesih geçersiz sayılmıştır.³⁸⁶ Buradan hareketle işçinin, işverenden kendisine ulaşan olağan iletişim taleplerini cevapsız bırakmasının işverence işçiye yaptırım uygulama imkânı vermemesi gerektiği söylenebilecektir. Ancak işverenin zaruri sebeplerle işçiyi yıllık ücretli izinden erken çağırabileceği de öğretide ifade edilmektedir.³⁸⁷ Ulaşılabilir olmama hakkı açısından bu görüş, işçinin yıllık izinde iken kendisine acilen ihtiyaç duyulabileceğini bildiği ve benzeri hallerde dürüstlük ilkesi gereği ulaşılabilir olması beklenebilir, şeklinde yorumlanabilecektir. Bu yorum şeklinde dahi işçinin yıllık izin kullandığı gün sayısına ulaşılabilir olduğu günler dahil edilmeksizin yıllık ücretli izin kullanımını hesap edilmelidir.

4.1.3 Teknolojik takip

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının yeteri kadar korunamadığı ve dahası ihlal edilme riskiyle karşı karşıya kaldığı bir diğer hal, işverenin, çalışma saatleri sonrasında teknolojik araçlar vasıtasıyla işçinin konumunu, hareketlerini takip edebilme durumudur.

Günümüz teknolojisi bilginin üretimini, depolanmasını ve dağıtımını son derece kolaylaştırmıştır.³⁸⁸ Bu gelişmelerin de etkisi ile kişisel verilerin korunması yasal bir düzene oturtulmak, bireyin özel yaşam hakkı korunma altına alınmak istenmiş ve bu amaçlar doğrultusunda Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)³⁸⁹ yürürlüğe

³⁸⁶ Yargıtay 22 HD, 2014/5765, 18.3.2020, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2014-5765-k-2014-6507-t-18-03-2014> accessed 21 November 2022. Kararda “*Davalı işverenin, 17.08.2009 tarihine kadar yıllık izne ayrılmış davacı işçiyi, iznini keserek göreve çağırma hakkı bulunmamaktadır. İşçi tarafından da bu çağrıya uyma zorunluluğu yoktur. Hal böyleyken, davacının yıllık izinde bulunduğu bir sürede düzenlenen devamsızlık tutanaklarına da hukuken geçerlilik tanınamaz. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre, davacının 17.08.2009 tarihinde göreve başlamak üzere işyerinde hazır bulunduğu da nazara alındığında, iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebe dayanmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.*” denilerek işçinin yıllık izinde bulunduğu sürede işe davet edilse dahi yıllık iznini kullanma hakkı bulunduğu içtihat altına alınmıştır.

³⁸⁷ Duman (n 67) 213–214.

³⁸⁸ Durmuş Tezcan, ‘Bilgisayar Karşısında Özel Hayatın Korunması’ [1991] Anayasa Yargısı Dergisi 385, 385 <ayam.anayasa.gov.tr/media/6398/dtezcan.pdf> accessed 27 January 2022; Habip Oğuz, ‘Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum’ [2013] Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi 1 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/155549> accessed 26 June 2022; Çelik and others (n 1) 365.

³⁸⁹ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu, Kanun Numarası: 6698, Kabul Tarihi: 24.3.2016, RG 7.4.2016/29677.

girmiştir.³⁹⁰ KVKK m. 4 hükmü ile kişisel verilerin amaca uygun biçimde işlenebileceği ifade edilmiştir. Doğrudan işçinin kişisel verilerinin kullanılmasını düzenleyen TBK m. 419 hükmünde “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır.” Şeklinde düzenleme yapılarak işçinin kişisel verilerinin işlenmesi bazı sınırlamalara tabi kılınmıştır. İşçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin ILO kodu ise TBK ve KVKK’ndan çok önceye 1997 yılına dayanmakta olup İşçilerin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin uygulama kodu (*Code of practice on the protection of workers’ personal data*) başlığıyla yayınlanmış ve kodun 5.1 maddesi ile kişisel verilerin sadece işçinin istihdamıyla doğrudan ilgili biçimde hukuka uygun ve dürüstlük ilkesi sınırlarında kalınarak işlenmesi tavsiye edilmiştir.³⁹¹ Bununla beraber işveren kişisel veri işlerken dürüstlük kuralını da amaca uygunluk ve ölçülülük kuralı kadar dikkate almalıdır.³⁹² Diğer bir ifade ile işveren sahip olduğu teknolojik imkanları kullanırken işçinin kişilik haklarına zarar vermemeye özen göstermelidir.³⁹³

İşverenin kişisel verileri işlerken bu kural ve esaslara uygun davranması gerekmesine karşın işyerinde bilgisayar ve internet kullanımının işverenin denetimini gerektirecek gerekçeleri de bulunmaktadır.³⁹⁴ Öğretide işçinin bilgisayarının, maillerinin, cep

³⁹⁰ Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Madde ve Gerekçesi İle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü* (KVKK Yayınları 2019) 7 <www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/062384e3-d18c-4c38-b108-3a7a2a28e849.pdf> accessed 26 June 2022.

³⁹¹ International Labour Office, *Protection of Workers’ Personal Data* (International Labour Organization 1997) 2 <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf> accessed 29 June 2022.

³⁹² C Gökhan Erbaş, ‘6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi’ (2017) 7 Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi 97, 106; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 719.

³⁹³ Beytar (n 27) 148.

³⁹⁴ Ronald R Tidd and Nancy Graber Pigeon, ‘Employer and Employee Rights and Responsibilities in a Networked Office’ (2003) 10 *Journal of Individual Employment Rights* 337, 334 <digitalcommons.cwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1110&context=cobfac> accessed 5 August 2022; Leffakis and Doll (n 136) 276; Beytar (n 27) 188; Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 298.

telefonunun işverence denetlenip denetlenemeyeceği tartışılmıştır.³⁹⁵ Bu başlık altında biz, konumuzla bağlantılı kısım olan doğrudan işçinin işyeri dışında da takip edilebilmesine imkân tanıyan teknolojilerle işçinin işyeri dışında da takibi üzerinde duracağız. İşyeri dışında takibe olanak sağlayan teknolojik ekipmanlar sayesinde işveren işyeri dışındaki iş akışını kontrol edebilmekte, işçinin işyeri dışındaki çalışma süresini nerelerde ne sürelerle harcadığını tespit edebilmektedir.³⁹⁶ Hatta öyle ki, bu tespitin kapsamı işçinin kendisine veya ailesine ayırdığı vakte de sirayet edebilmektedir.³⁹⁷ Peki çalışma saatleri içerisinde takip edilen işçinin, çalışma saatleri dışında da takip edilebilmesi hakkı işverene tanınmış olabilir mi? Örneğin işveren işçiye sağladığı şirket aracının konum bilgilerini çalışma saatleri dışında da takip edebilir mi yahut işverence sağlanan bilgisayar ve cep telefonunun çalışma saatleri dışında kullanımını işverence takip edilebilecek midir, soruları gündeme gelmektedir.

Ulaşılabilir olmama hakkının sadece işverenin, işverenin bir diğer işçisinin yahut müşterilerinden birinin işçi ile çalışma saatleri dışında iletişim kurmaması kalıbına

³⁹⁵ Kuşku (n 181) 44 vd.; Aksoy (n 13) 406–407; Erkan Erdemir, ‘Bilgi Toplumunda Çalışma İlişkilerinin Yeni Boyutu: İşyeri ve Çalışanlara Yönelik İzleme Faaliyetleri ve Türkiye’deki Durum’, *Sakarya Üniversitesi I. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı* (2008) 40 vd. <www.researchgate.net/profile/Erkan-Erdemir-3/publication/271645308_Bilgi_toplumunda_calisma_iliskilerinin_yeni_boyutu_Isyeri_ve_calisanlara_yonelik_izleme_faaliyetleri_ve_Turkiye'deki_durum/links/54ce7d960cf29ca810fc32e5/Bilgi-toplumunda-calisma-iliskiler> accessed 27 June 2022; Özdemir, ‘İnternet ve İş Sözleşmesi’ (n 7) 13 vd.; F Burcu Savaş, ‘İş Hukukunda “Siber Gözetim”’ (2009) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 97, 97 vd.; Hayrunnisa Özdemir, ‘İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması’ (2010) XIV Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 231, 235 vd. <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1846175> accessed 20 February 2022; Kandemir (n 9) 139–140; Jim Tealby, ‘E-Mail & Privacy at Work’ (1999) 10 Journal of Law and Information Science 207, 36–37 <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/jlinfo10&collection=journals&id=207&startid=&endid=226> accessed 25 November 2021; Harun Yıldız and Edip Örucü, ‘İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma’ (2014) 14 Ege Akademik Bakış Dergisi 99, 101–102 <dergipark.org.tr/en/download/article-file/560040> accessed 26 January 2022; Erbaş (n 392) 103 vd.; Artür Karademir and Cemile Turgut, ‘İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle İş Sözleşmesinin Feshi’ (2017) 3 Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 67, 85 vd. <jurix.com.tr/article/12615> accessed 15 December 2021; Yamakoğlu (n 91) 189 vd.; Atanur Karahmetoğlu, ‘İşçinin Kişisel İnternet Kullanımının İş İlişkisi ve İşverenin Kişilik Haklarına Etkisi’ [2020] İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 79, 84 vd.; Osman Uyaroğlu, ‘İşyerinde Özel Amaçla İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi’ [2021] Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 301, 302 vd. <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1684841> accessed 21 November 2022; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 718–719.

³⁹⁶ Özdemir, ‘İşçilerin İzlenmesi’ (n 395) 247.

³⁹⁷ Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 300.

sokulmaması gerekmektedir. Teknolojinin sağladığı imkanlarla işçinin takip edilememesi de ulaşılabilir olmama hakkı kapsamında değerlendirilmelidir.³⁹⁸

Teknolojinin sağladığı imkanların en yaygın olanı ise Küresel Yer Belirleme Sistemi (*Global Positioning System – GPS*) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sistem ile sisteme entegre cihazların hangi zaman diliminde hangi konumda bulunduğu tespit edilebilmektedir.³⁹⁹ Bu sistemlerin kullanılması ile işçiye ait sadece konum verileri değil, konuma bağlı olarak elde edilen veriler sayesinde başkaca kişisel veriler de elde edilebilmektedir. Bu nedenle, işverenin yönetim yetkisi konum verilerine erişim konusunda sınırsız olarak görülmemelidir.⁴⁰⁰ Nitekim Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından yayınlanan bir tavsiye metninde teknolojik takibin bir amaç olmaması gerektiği, iş sağlığının korunması, verimliliğin sağlanması gibi amaçlara ulaşmak için gerekli olması halinde başvurulabilecek bir yöntem olarak görülmesi gerektiği ifade edilmiştir.⁴⁰¹ İşverenin, işçinin temel haklarına müdahale niteliğindeki her türlü izleme, denetleme ve gözetleme faaliyetinde olduğu gibi, bu yöntemi kullanırken de işçiye önceden bilgilendirme yapması da gerekmektedir.⁴⁰² Bilgilendirme yapılmasının ötesinde işçinin rızasının alındığı durumda dahi, işçinin rızasının her zaman geçerli bir rıza olmayabileceği üzerinde durularak işverenin takibi sürekli hale getirmemesi ve hatta belirli sınırlar dışına çıktığında işverene bilgi verilecek biçimde bir sistem kurulması, belirlenen sınırlar içerisinde ise konum verilerine işverence erişilememesi ve işçiye konum verilerini kapatma imkânı verilmesi tavsiye edilmiştir.⁴⁰³ Öngörülen bu sınırlar,

³⁹⁸ Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 745.

³⁹⁹ Özdemir, ‘İşçilerin İzlenmesi’ (n 395) 246; Beytar (n 27) 194; Selen Uncular, ‘Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme’ (2020) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 1673, 1680.

⁴⁰⁰ Güzel, ‘Yetki ve Özgürlük’ (n 3) 119; Uncular (n 399) 1681.

⁴⁰¹ Council of Europe, ‘Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to Member States on the Processing of Personal Data in the Context of Employment’, vol 1604 (2015) 9 <[www.dgpij.mj.pt/sections/noticias/conselho-da-europa_3](http://www.dgpij.mj.pt/sections/noticias/conselho-da-europa_3/downloadFile/attachedFile_f0/CMRec20155E.pdf?nocache=1428485746.25%5Cnhttp://www.dgpij.mj.pt/sections/noticias/conselho-da-europa_3)>.

⁴⁰² Beytar (n 27) 194; Fransıız Hukuku’nda işverenin işçileri denetleme ve gözetleme yöntemlerini faaliyete geçirmeden evvel işçileri bilgilendirmesi zorunluluğu getirildiğine ilişkin yasal durum için bkz. Ugan Çatalkaya, *Ölçülülük İlkesi* (n 3) 299; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 719.

⁴⁰³ Data Protection Working Party, ‘Opinion 13/2011 on Geolocation Services on Smart Mobile Devices’ (2011) 14 <ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_en.pdf> accessed 29 June 2022.

elbette, işverenin izlemeyi yapmak konusunda sahip olduğu haklı gerekçe ve amacı aşan, ölçüsüz bir uygulamanın önüne geçilmesini sağlamaya yöneliktir.

Kanaatimizce de işverenin çalışma saatleri içerisinde GPS ile işçinin konumunu takip etmesinde haklı menfaati bulunabilir. İş sağlığı ve güvenliğinin yanı sıra işyeri ekipmanlarının güvenliği ve işçinin performans takibi açısından GPS verileri işveren açısından önemli bilgiler sunabilecektir. Ancak öğretilerde işverenin işçinin konumunu izlemesinin ancak çalışma saatleri ile sınırlı olabileceği ve atılan her adımın takip edilmesi şeklinde sürekli ve eş zamanlı bir takibin aşırı olacağı vurgulanmıştır.⁴⁰⁴ İzlenen amacı gerçekleştirecek düzeyi aşan bir takip, işçinin kişisel verilerinin gizliliğine, özel yaşamının gizliliğinin korunması hakkına ölçüsüz bir müdahale niteliği taşıyacaktır. Dahası, işverenin çalışma saatleri dışında işçinin konumunu tespit etmek ya da takip etmek konusunda meşru bir amacının olması da güçtür.

Öte yandan izlenen amaca ulaşmak için gereken düzeyi aşan bir teknolojik takibin önlenmesi, yine teknolojik imkanlarla mümkündür. Bu noktada öğretilerde bir görüş, işçinin çalışma saatleri dışında konumunun takip edilmesini devre dışı bırakabilmesi için seçenek sunulması gerektiği yönündedir.⁴⁰⁵ Bu sayede işçinin çalışma saatleri dışında takip edilmesi mümkün olmayacaktır. Kanaatimizce, işçiye sunulan araç veya cep telefonu yahut bilgisayarda takip özelliğinin devre dışı bırakılması için seçenek sunulmasının ötesinde çalışma saatleri dışında bu özelliğin kendiliğinden kapanması yahut işverenin kayıt sisteminde bu saatlere ilişkin kayıtların işçinin özel izni ile işverence görülebilir olması yerinde olacaktır. Zira işçi bu özelliği her gün çalışma saati bitiminde kapatmayı unutabilecektir. Unutması durumunda işverenin seçenek sunulmasına rağmen işçinin sistemi kapatmadığından bahisle kayıtlara erişebilmesi ulaşılabilir olmama kavramının temel mantığı ile uyuşmayacaktır.

⁴⁰⁴ Ugan Çatalkaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 746.

⁴⁰⁵ Uncular (n 399) 1682.

4.1.4 Uzaktan çalışma halinde ulaşılabilir olma beklentisi

Çağımız teknolojisi işçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmasını mümkün kılmıştır. Ancak bunun yanı sıra bu teknoloji, birçok sektörde uzaktan iş görme ediminin yerine getirilmesine de olanak sağlamaktadır.⁴⁰⁶ Uzaktan çalışma modelinin ortaya çıkışında çalışma yaşamındaki esnekleşme ihtiyacının da etkisi bulunmaktadır.⁴⁰⁷ Uzaktan çalışma modeline yönelim Covid-19 pandemisinin de etkisi ile adeta kaçınılmaz bir hal almıştır.⁴⁰⁸ Bu dönemde Eurofound tarafından yapılan bir araştırmada çalışma saatlerinin en azından bir kısmının uzaktan çalışma ile geçirilmesine ilişkin oranın %48'e ulaştığı tespit edilmiştir.⁴⁰⁹ Ne yazık ki Eurofound ve ILO tarafından yapılan bir başka araştırmada uzaktan çalışan işçilerin normal çalışma düzeninde çalışanlardan daha uzun çalışma süreleri ile çalıştıkları tespit edilmiştir. Üstelik bu çalışmaların çoğu zaman işveren tarafından belgelenmediği ve işçiye ücret olarak dönmediği, işçinin bu ekstra çalışmanın karşılığı ücreti alamadığı belirlenmiştir.⁴¹⁰

4857 sayılı İşK döneminden önce uzaktan çalışmaya ilişkin bir düzenleme bulunmaması nedeniyle uzaktan çalışma halinde işçi sıfatının kazanılıp kazanılmadığı gibi konular tartışılmışsa da günümüzde uzaktan çalışma atipik çalışma modellerinden biri olarak kabul görmektedir.⁴¹¹ Uzaktan çalışma İşK m. 14 ile "*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik*

⁴⁰⁶ Engin (n 267) 269; Kandemir (n 9) 31; Aksoy (n 13) 404; Gözdenur Kılıç, 'Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı' (2020) 15 Terazi Hukuk Dergisi 805, 807 <www.jurix.com.tr/article/20645> accessed 14 July 2022; Mustafa Alp, 'Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi' in Gülsevil Alpagut (ed), *Pandemi Sürecinde İş Hukuku* (On İki Levha Yayıncılık 2020) 103; Bilginoğlu (n 12) 1114; Çelik and others (n 1) 216.

⁴⁰⁷ Öğretide işçinin evde çalışması ve tele çalışması arasında ayrıma gidildiği görülmekte, evde çalışmada işçinin evde çalışması gerekmesine karşın tele çalışmada teknolojinin sağladığı imkân sayesinde sürekli bağlantı halinin var olmasının gerekli ve yeterli olduğu üzerinde durulmaktadır. Biz çalışmamızda bu ayrıma gitmeksizin uzaktan çalışma kavramını kullanacağız. Ayrıntılı bilgi için bkz. Özkan (n 293) 177–178; Eyrenci and others (n 1) 102; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 286; Yiğit (n 267) 137; Çelik and others (n 1) 217 vd.; Senyen Kaplan (n 1) 159; Ugan Çatalkaya, 'İş Yaşamı - Özel Yaşam' (n 4) 131 vd.; Ayrıca bkz. 2.2.2. Çalışma saatleri ve işyeri kavramlarının değişmesi: esnek çalışma 27.

⁴⁰⁸ Ugan Çatalkaya, 'İş Yaşamı - Özel Yaşam' (n 4) 122.

⁴⁰⁹ Eurofound, 'Living, Working and COVID-19' (2020) 31 <www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf> accessed 16 August 2022.

⁴¹⁰ Eurofound and ILO (n 119) 23.

⁴¹¹ Engin (n 267) 274.

iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.” şeklinde tanımlanmıştır.

İş Kanunu m. 14 düzenlemesinin yanı sıra Covid-19 pandemisinin de etkisiyle artan uzaktan çalışma örnekleri karşısında sessiz kalınmayarak Uzaktan Çalışma Yönetmeliği⁴¹² 10 Mart 2021 tarihli Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin işçinin ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin düzenlemesinin m. 10 düzenlemesi olduğu söylenebilir.⁴¹³ Yönetmelik m. 10 düzenlemesi “*Uzaktan çalışmada iletişimin yöntemi ve zaman aralığı uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirlenir.*” Şeklinde olmakla; işçinin, işveren karşısında zayıf konumda bulunduğu, işverenin isteklerine karşı kendi istek ve iradesini ortaya koymakta zorlanacağı gerçeğinden uzak bir düzenleme yapıldığını söylemek hatalı olmayacaktır.⁴¹⁴ Bu bakımdan düzenlemenin “*işçi ve işveren tarafından belirlenir*” şeklinde değil, işçi lehine düzenlenmesi gerekirdi, kanaatindeyiz. Düzenleme mevcut haliyle uzaktan çalışma yapmakta olan işçilerin ulaşılabilir olmama hakkının korunmasına hizmet etmekte yetersiz kalmaktadır. Zira her ne kadar çalışma saatleri bakımından İŞK’nu ile belirlenen sınırların dışına çıkılmayacağı düzenlenmişse⁴¹⁵ de işçi açısından belirsizliğin tam olarak ortadan kalktığı söylenemez.⁴¹⁶ İşçinin ulaşılabilir olmayacağı saatlerin belirlenmesi gibi daha açık kuralların düzenlenmesi yerinde olacaktır.⁴¹⁷ Zira uzaktan çalışmanın önemli riskleri arasında işverenin evden çalışma şartlarının rahat olduğu düşüncesi ile işçiye daha fazla görev yüklemesi, işçinin çalışma saatlerinin belirsizleşmesi, işçiden gece saatlerinde ve hafta tatilinde dahi çalışmasını beklemesi sayılabilir.⁴¹⁸ Nitekim öğretilde, yönetmelik ile uzaktan çalışma süresinin kaydına ilişkin bir düzenleme getirilmemesi de eleştirilmiş, uzaktan çalışma halinin en önemli hususlarından birinin açıkta bırakıldığı ifade edilmiştir.⁴¹⁹

⁴¹² Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, RG 10.3.2021/31419.

⁴¹³ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 473.

⁴¹⁴ Ugan Çatalkaya, ‘İş Yaşamı - Özel Yaşam’ (n 4) 128.

⁴¹⁵ Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 287; Yiğit (n 267) 140.

⁴¹⁶ Ugan Çatalkaya, ‘İş Yaşamı - Özel Yaşam’ (n 4) 158–159.

⁴¹⁷ Kılıç (n 406) 812; Yiğit (n 267) 140.

⁴¹⁸ Aksoy (n 13) 405; Lungu (n 138) 177; Ugan Çatalkaya, ‘İş Yaşamı - Özel Yaşam’ (n 4) 161.

⁴¹⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 465; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 167) 144.

Bu açık karşısında işçinin dinleme hakkı ve özel yaşam hakkının ihlal edilmemesi gerektiği vurgulanmalıdır.⁴²⁰ Örneğin, işçinin çalışma yaşamı ile kişisel yaşamı arasındaki sınırların ihlal edilmemesinin güvence altına alınabilmesi bakımından kesin çözüm olmayacak olsa bile konutun bir odasının uzaktan çalışmaya ayrılması ve işe dair iletişim araçlarının bu odada bulundurulmasının faydalı olabileceği ifade edilmiştir.⁴²¹ Diğer bir ifadeyle işle özel yaşamı fiziksel mekân anlamında ayırmaya çalışmak fayda sağlayabilir. Elbette fiziksel koşulların bu tavsiyenin uygulanmasına her koşulda fırsat tanımayacağı açık olmakla beraber mümkün olduğu durumlarda bu yöntemin benimsenmesi iş ile özel yaşam alanı arasında kapalı bir kapının koyulabilmesi hakkın korunabilmesi bakımından işçi açısından olumlu neticeler doğuracaktır. Bu yöntemin en azından, işverenden gelebilecek taleplerin önüne set çekmek açısından değil ancak işçinin özel yaşamı ile iş yaşamının iç içe geçmemesi konusunda kişisel farkındalığının oluşması açısından olumlu etkisi olabileceği ifade edilmelidir.

Öte yandan uzaktan çalışma halinde çalışma sürelerinin tespiti gibi amaçlarla işçinin gözetlenmesi de söz konusu olabilir. Ulaşılabilir olmama hakkının bu gözetleme bakımından da işveren uygulamasını kısıtlayacağını düşünüyoruz. Öğretide de işverenin uzaktan çalışma halinde işçiyi gözetlemesi söz konusu oluyorsa bu gözetlemenin ölçülülük ilkesine uygun olması gerektiği ifade edilmiştir.⁴²²

4.2 Hakkın İhlal Edilmesi Karşısında İşçinin Hakları

İşveren tarafından, işçinin ulaşılabilir olmama hakkına müdahale edilebilir. Ancak bu müdahale işçinin kişilik hakkından daha üstün bir yararın varlığı halinde mümkün olabilecektir. Ne var ki bu müdahale meşru bir amaca dayanmadığında hakkın ihlal edilmesi söz konusu olabileceği gibi, meşru bir amacın varlığı halinde dahi amacı aşan nitelikteki müdahaleler de ölçülülük ilkesine aykırılık taşıyacaktır.⁴²³ Bu hallerde hakkın ihlal edilmesi söz konusu olacaktır. İhlal sözlü, yazılı talimatlarla veya işçiye yönelen doğrudan bir talimat olmaksızın işyeri uygulaması ile de gerçekleşebilir. Diğer bir ifade

⁴²⁰ Kılıç (n 406) 812.

⁴²¹ Kandemir (n 9) 155.

⁴²² Kılıç (n 406) 814; Çelik and others (n 1) 222; Ugan Çatalkaya, 'İş Yaşamı - Özel Yaşam' (n 4) 157-158.

⁴²³ İşverenin müdahalesinin sınırları hakkında bkz. 3.2.1 işverenin yönetim yetkisi ve sınırları 40.

ile işçinin ulaşılabilir olması işçiye sözlü veya yazılı talimatla bildirilmese bile eylemli olarak işçi çalışma saatleri dışında telefon aramalarına veya e-postalara maruz kalabilir. İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının tanınması ancak hakkın ihlalinin yaptırımsız bırakılması hakkın korunmasını engelleyecektir. Bu nedenle ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi durumunda bir yaptırıma da ihtiyaç duyulmaktadır.⁴²⁴ Hukukumuzda işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi halinde doğrudan bir yaptırım öngörülmemesi veya işçinin haklarının tespit edilmemiş olması karşısında işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edildiği haller bakımından mevcut hukuk kurallarına dayanarak işverene talep yöneltip yöneltmeyeceği de incelenmelidir. Bu bağlamda çalışmamızda hakkın ihlal edildiği durum ve koşullara göre işçi bakımından mobbing veya ısrarlı takip iddiasına dayanan manevi tazminat talep etme, fazla çalışma, tatil gününde çalışma iddiaları ile ücret talep etme, iş akdini feshetme ve mahkemeden ihlalin sona erdirilmesini talep etme ile SGK ve TİHEK'e başvuruda bulunma gibi hakların kullanılabilir olup olmadığı ele alınacaktır.

4.2.1 Mobbing veya ısrarlı takip gerekçesi ile tazminat talebi

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi bazı durumlarda mobbing veya ısrarlı takip kapsamında değerlendirilebilir mi, sorusu akla gelmektedir. Bu sorunun yanıtının verilebilmesi için mobbing ve ısrarlı takip kavramlarının kısaca izah edilmesi, akabinde işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesinin mobbing veya ısrarlı takip olarak nitelendirilmesinin mümkün olup olmadığının değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Mobbing ilk olarak saldırgan kuşların davranışlarının gözlenmesi ile ortaya atılmış bir kavramdır. Buna göre kuş sürülerinin bireylerinden daha güçlü hayvanlara karşı birlikte hareket ederek o hayvanı sürüden uzaklaştırmaları ve sürü içerisinde ise aralarındaki en zayıf olanı su ve besinden uzaklaştırıp daha da zayıf kalmasını sağlamaları, sonrasında da

⁴²⁴ Fransa'da işçinin ulaşılabilir olmama hakkına ilişkin getirilen düzenlemede yaptırım öngörülmediği için düzenleme eleştirilmiştir. Bkz. Secunda (n 115) 27-28; Aydın and Kutlu (n 5) 266.

saldırarak öldürmeleri durumunu ifade etmek üzere kullanılmıştır.⁴²⁵ Kuşların bu davranışından ortaya çıkan terim daha sonra 1970’li yıllarda insan davranışlarını tanımlamak için de kullanılmıştır.⁴²⁶ 1980’li yıllardan itibaren ise işyerinde mobbing tartışmalarına konu olmuştur.⁴²⁷

Mobbing kelimesine Türkçe karşılık olarak “psikolojik terör”, “yatay şiddet”, “duygusal taciz”, “işyeri saldırısı”, “psikolojik taciz”, “yıldırma”, “psikolojik baskı”, “psikolojik saldırı” gibi ifadelerin kullanıldığı görülmektedir.⁴²⁸ İş hukuku açısından ise mobbing iş ilişkisi içerisinde bir grup veya kişinin çalışanlardan birine veya bir gruba sistematik, uzun süreli uyguladığı psikolojik baskı olarak tanımlanmaktadır.⁴²⁹ Mobbing eylemi ast, üst yahut aynı kademede çalışan kişilerce uygulanabilmektedir.⁴³⁰ Diğer bir ifade ile mobbing sadece üstün astına uygulayacağı bir psikolojik baskı değildir. Yargıtay bir kararında mobbing teriminin tanımını yapmıştır. Buna tanıma göre;

Aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin, bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya,

⁴²⁵ Heinz Leymann, ‘The Content and Development of Mobbing at Work’ (1996) 5 European Journal of Work and Organizational Psychology 165, 167 <www.researchgate.net/publication/315480030_Bullying_no_trabalho_Percecao_e_impacto_na_saude_mental_e_vida_pessoal_dos_enfermeiros/fulltext/58d3a1cc458515e6d901d536/Bullying-no-trabalho-Percecao-e-impacto-na-saude-mental-e-vida-pessoal-dos-enfermeiros.pdf> accessed 6 December 2022; Pınar Tınaz, ‘Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz’ (2006) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 11, 12; Pınar Tınaz, Fuat Bayram and Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Beta Basım Yayım 2008) 3; Ahmet Taşkın, ‘Mobbing Davalarında İspat Sorunu’ (2016) 20 Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 391, 393 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/788990> accessed 16 July 2022.

⁴²⁶ Leymann (n 425) 167; Tınaz, Bayram and Ergin (n 425) 4; Taşkın (n 425) 394; Canbolat (n 273) 79.

⁴²⁷ Leymann (n 425) 167; Tınaz (n 425) 12; Ali Güzel and Emre Ertan, ‘İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk’ (2007) 4 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 509, 511; F Burcu Savaş, *İşyerinde Manevi Taciz* (Beta Basım Yayım 2007) 6; Tınaz, Bayram and Ergin (n 425) 4; Emine Tuncay Kaplan, ‘Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması’ [2011] Sicil İş Hukuku Dergisi 40, 48.

⁴²⁸ Güzel and Ertan (n 427) 511; Savaş (n 427) 7; Tınaz, Bayram and Ergin (n 425) 9; Taşkın (n 425) 396.

⁴²⁹ Tınaz, Bayram and Ergin (n 425) 7; Canbolat (n 273) 78–79; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 703; Ertürk (n 1) 256.

⁴³⁰ Savaş Bozbel and Serap Palaz, ‘İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları’ [2007] TİSK Akademi 66, 67–68 <dspace.balikesir.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12462/4994/savas-bozbel.pdf?sequence=1&isAllowed=y> accessed 20 November 2022; Tınaz, Bayram and Ergin (n 425) 7; Ayşegül Dalgaldere, *Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Seçkin Yayıncılık 2021) 62 vd.

*ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye, aşağılamaya, küçük düşürmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir.*⁴³¹

Mobbing uygulayanın amacı işçinin işyerinden uzaklaştırılması, işten çıkarılması, bir terfi veya hakkı almamasının sağlanması gibi nedenlerle ilişkilendirilebilir.⁴³² Bu amaca ulaşılması için saldırgan veya saldırganların çok çeşitli yöntemler uygulaması mümkündür. Bunlardan bazılarına örnek olarak işçinin sorumluluğundaki işi yapamayacağı gerekçesi ile işin başkasına verilmesi, sözlü saldırılar, işyerindeki sosyal alanlardan dışlama, işçiye olması gerekenden fazla sorumluluk ve iş yükü verilmesi, iletişimin kesilmesi ve buna benzer başkaca kötü muameleler sayılabilir.⁴³³ Mobbing uygulayanın amacı, örnekseme yoluyla sayılanlardan biri olabileceği gibi; mobbing kimi zaman salt uygulayanın kişiliğinden de kaynaklanabilmektedir. Dolayısıyla izlenen amaçtan bağımsız olarak, eylemlerin sistematik olması gerektiğinin de altı çizilmelidir. Süreklilik arz etmeyen tekil davranışlardan hareketle mobbingden söz edilmesi mümkün olmayacaktır.⁴³⁴

Ayrıca belirtmek gerekir ki; mobbing sadece işyerinde meydana gelmesi muhtemel olaylardan ibaret kalmamakta, işyeri dışına taşabilmektedir.⁴³⁵ Öte yandan bir kişiye yönelen hukuka aykırı eylemler bu eylemleri tek başına mobbing olarak nitelermeye yetmeyecek; hâkimin, mobbing olduğu ileri sürülen davranışların mobbing sonucunu doğurup doğurmadığını değerlendirmesi gerekecektir.⁴³⁶

Mobbinge uğrayan işçinin bunun neticesinde maddi ve manevi tazminat talep hakkı vardır.⁴³⁷ Zira işçinin mobbinge uğraması nedeniyle işçide uykusuzluk, anksiyete,

⁴³¹ Yargıtay 9 HD, 2017/17931, 2.11.2020, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2017-17931-k-2020-14104-t-2-11-2020> accessed 12 August 2022.

⁴³² Bozbel and Palaz (n 430) 69; Taşkın (n 425) 398; Senyen Kaplan (n 1) 292; Bu görüşün aksine işçinin işyerinden uzaklaştırılması amacının mobbingin varlığı şartlarından olmadığı hakkında bkz. Çelik and others (n 1) 361.

⁴³³ Bozbel and Palaz (n 430) 69–70; Taşkın (n 425) 397–398; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 416; Ertürk (n 1) 258–259.

⁴³⁴ Bozbel and Palaz (n 430) 69; Yuvalı (n 141) 728; Dalgaldere (n 430) 50 vd.; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 416; Akyiğit (n 1) 210; Ertürk (n 1) 256; Çelik and others (n 1) 360.

⁴³⁵ Demirkaya and Güler (n 242) 2761.

⁴³⁶ Canbolat (n 273) 81.

⁴³⁷ Fuat Bayram, ‘Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’ (2007) 4 *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 551, 564 <legal.com.tr/urun/is-hukuku-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-dergisi-yil-2007-sayi-14/362218> accessed 20 November 2022; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 423; Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 1) 704; Ertürk (n 1) 258.

iştahsızlık, depresyon, yaşama arzusunun yitilmesi gibi birçok olumsuz etki gözlenebilecektir.⁴³⁸ Son derece olumsuz sonuçları olabilecek mobbing eylemleri ile işçinin kişilik hakları da ihlal edilmiş olacaktır. Bu noktada TBK m. 417 hükmü uygulama alanı bulacaktır. Konumuz bakımından anılan düzenleme ile işçinin mobbinge uğramaması için işverene önlem alma yükümlülüğü getirilmiş ve devamında işçinin kişilik haklarının ihlali durumunda zararın tazmini hakkı tanınmıştır.⁴³⁹ Yargıtay HGK da verdiği bir kararda mobbinge uğrayan işçinin maddi ve manevi tazminat talep etme hakkı bulunduğunu tespit etmiştir.⁴⁴⁰ Bununla beraber daha yakın tarihli bir kararda salt mobbing nedeniyle işçinin tazminat talep edemeyeceği tespiti yapılmış ve kişilik haklarının ihlal edilmediği durumda sadece mobbinge bağlı tazminat talebinin olanaklı olmadığı içtihat altına alınmıştır.⁴⁴¹ Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre bu karar ile ulaşılan sonuca iştirak etmek olanaksızdır. Zira işçinin mobbinge uğradığının kabul edildiği durumda kişilik haklarının ihlal edilmediği söylenemeyecektir. Tam aksine işçinin mobbingin varlığını gerektirecek düzeye ulaşan baskı ve yıldırma davranışlarına maruz kaldığı süreçte kişilik hakları da ihlal edilmiş olacaktır.⁴⁴²

Mobbinge ilişkin bu genel bilgiler ışığında işçinin, çalışma saatleri dışında sürekli işe dair konularda yahut iş dışı meselelerle rahatsız edilmesi, sürekli ulaşılabilir kalmasının

⁴³⁸ Tınaz (n 425) 18; Bozbel and Palaz (n 430) 70; Yuvalı (n 141) 731.

⁴³⁹ Tankut Centel, 'Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması' [2011] Sicil İş Hukuku Dergisi 13, 15; Sevimli, 'İşçinin Kişiliğinin Korunması' (n 242) 128–129; Yuvalı (n 141) 733 vd.; Hakan Keser, 'İş Sözleşmesinin Mobbing Sebebi İle Feshi Üzerine Bir Değerlendirme' [2016] İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 261, 266; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 416, 436; Dalgaldere (n 430) 108–109; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 701; Çelik and others (n 1) 363; Senyen Kaplan (n 1) 292 vd.; Ertürk (n 1) 259–260.

⁴⁴⁰ Yargıtay HGK, 2012/1925, 25.9.2013, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-1925-k-2013-1407-t-25-9-2013> accessed 20 November 2022. Kararda "*Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçiminlik hakka sahiptir (Örneğin; eldeki maddi ve manevi tazminat davası açması gibi).*

Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir." şeklinde denilmek suretiyle işçinin tazminat talep hakkının yanında fesih hakkı bulunduğu da belirtilmiştir.

⁴⁴¹ Yargıtay 9 HD, 2015/8730, 31.1.2017, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-8730-k-2017-1000-t-31-1-2017> accessed 20 November 2022. Kararın ilgili bölümü "*Manevi tazminat talep edebilmek için psikolojik tacizi teşkil eden davranışların kişilik haklarına zarar vermesi gerekir. Psikolojik taciz olarak belirtilen her davranış manevi tazminat sonucunu doğurmaz. Davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için sistematik, sürekli ve kasıtlı olması gerekir. Ayrıca hareketin amacı da doğru tespit edilmelidir. Çünkü psikolojik tacizde amaç, iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırmaaktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Kişilik haklarının ihlali boyutuna ulaşmayan psikolojik taciz nedeniyle manevi tazminat talep edilmesine imkan veren yasal bir düzenleme yoktur.*" şeklindedir.

⁴⁴² Ertürk (n 1) 262.

istenmesi, e-posta gönderilmesi ve bunlara yanıt verilmesinin beklenmesi gibi durumların, olay veya olguların sistematik olması, uzun süre devam etmesi halinde işçinin mobbinge maruz kaldığı ve bu gerekçe ile tazminat talep etme hakkı olduğu kabul edilmelidir. Diğer bir ifade ile mobbing koşullarını sağlayan işçinin ulaşılabilir olmama hakkı ihlallerinin mobbing olarak nitelendirilmesi ve neticesinde işçi tarafından tazminat talep edilmesi mümkündür. Örneğin işverenin işçiye uzun süre çalışma saatleri dışında e-posta göndermesi ve gönderdiği e-postalara yanıt beklemesi, aciliyeti olmamasına rağmen çalışma saatleri dışında işçiden rapor hazırlanmasının beklenmesi, işçinin gece saatlerinde telefonla aranarak işçiden önemli olmayan bilgilerin istenmesi gibi ulaşılabilir olmama hakkının sistematik biçimde ihlal edilmesiyle ve dahası işverenin aciliyet taşımayan durumlarda dahi işçinin özel yaşamına müdahale niteliğindeki bu taleplerine işçi tarafından yanıt verilmediğinde işverenin sergilediği olumsuz tavırlar veya işçinin işyerindeki konumunu olumsuz etkileyen uygulamalar sonucunda da mobbing oluşabileceği söylenebilir.

Konumuzla bağlantılı bir diğer kavram olan ısrarlı takip diğer bir ifade ile “*stalking*” şeklinde ifade edilen durumlar ise bir kimsenin diğer bir kimse ile kurduğu iletişiminin tek yönlü veya asimetrik olması durumudur. İsrarlı takip edenin kurduğu iletişimde karşısındakine kasıtlı biçimde psikolojik zarar verme ve bunu takıntı haline getirmesi söz konusudur.⁴⁴³ Bu bağlamda işçinin ısrarlı takibe maruz kaldığı durumda ulaşılabilir olmama hakkı da ısrarlı biçimde ihlal edilmiş olacağından konu bu yönüyle de ele alınmalıdır.

İsrarlı takip, mobbing seviyesine ulaşabileceği gibi her zaman mobbing olarak değerlendirilmeyebilecektir.⁴⁴⁴ Zira ısrarlı takipte işçinin iş akdini feshetmesi gibi bir amaç bulunmaksızın salt ısrarlı takip edenin takıntısına da dayanıyor olabilir. Kanaatimizce bu gibi durumlarda mobbing uygulandığından bahsedilebilmesi mobbingin şartlarının varlığı halinde mümkün olabilecektir. Ancak mobbing şartlarını taşımayan

⁴⁴³ Taşkın (n 425) 402.

⁴⁴⁴ Öğretide mobbing ve stalking arasında amaç ve eylemin etkilediği kişi bakımından farklılıklara dikkat çekilmiştir. Stalkingte amacın mağduru kontrol altında tutmak olduğu, eylemin mağduru ve aile yahut yakınlarını etkilediği ifade edilerek mobbing davranışından farkları ortaya konmuştur. Bu görüşe göre stalkingin mağduru işvereni veya iş arkadaşları tarafından gerçekleştirilmesi halinde mobbinge dönüşebileceği ifade edilmiştir. Bkz. Canbolat (n 273) 86.

ısrarlı takip davranışları halinde işçinin korumasız bırakılması da düşünülmemelidir. Bu nedenlerle işçi, ısrarlı takibin varlığı halinde ve koşulları oluşmuşsa kişilik haklarına saldırı gerekçesi ile manevi tazminat talep edebilmelidir.⁴⁴⁵

Mobbing veya ısrarlı takip gerekçesi ile işçinin işverene tazminat taleplerini sözleşme devam ederken veya sözleşme sona erdikten sonra yöneltebileceği ifade edilmelidir.⁴⁴⁶ Tazminat talebi haksız fiil sorumluluğuna değil sözleşmeye aykırılığa bağlı olarak talep edilmelidir.⁴⁴⁷ Bu şekilde ispat külfeti konusunda ve zamanaşımı süresinin daha uzun olması sayesinde işçi lehine bir durum oluşturmak mümkün olacaktır.⁴⁴⁸ Öte yandan işçinin iş sözleşmesi devam ederken dava açabilmesi halinde işverenin, işçinin iş akdini sona erdirme hakkı elbette yoktur. Zira İŞK m. 18 hükmü uyarınca bir işçinin işverene yönelteceği sözleşmeden veya kanundan kaynaklı talepleri işverene fesih hakkı tanımamaktadır.⁴⁴⁹

Ayrıca işçinin, işveren veya diğer bir işçisi tarafından çalışma saatleri dışında sık sık rahatsız edilmesi halinde koşulları olduğu durumda tazminat talep edip edemeyeceği de değerlendirilmelidir. Bu noktada TBK m. 417 hükmünde işverenin işyerinde dürüstlük kurallarına uygun önlemler alması sorumluluğu bulunmaktadır.⁴⁵⁰ İşçinin kişilik hakkının ihlali, işverenin gerekli ve yeterli önlemi almamasından kaynaklanıyorsa, işverenin diğer bir işçisinin eylemlerinden işverenin TBK m. 417(3) kapsamında sorumlu olması gerekecektir. Bunun yanı sıra adam çalıştıranın sorumluluğu kapsamında da işverenin diğer bir işçisi tarafından işçinin kişilik haklarının ihlal edilmesi halinde işverenin kusursuz sorumluluğu gündeme gelecektir.⁴⁵¹ Şu hâlde işçinin ulaşılabilir olmama

⁴⁴⁵ Mobbing olmasa da kişilik hakkı ihlali durumunda tazminat ödenmesi gerekeceği hakkında bkz. Çelik and others (n 1) 362.

⁴⁴⁶ Bu düşüncenin çıkış noktası işçinin kişilik hakkına saldırının ulaşılabilir olmama hakkının ihlali şeklinde gerçekleşmediği bir olaya ilişkinse de kişilik haklarına saldırı halinde talep edilecek manevi tazminat bakımından ulaşılabilir olmama hakkının ısrarlı takip ile ihlal edilmesi halinin çok da farklı olmadığı kanaatindeyiz. K. Ahmet Sevimli, 'İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)' (2010) 24 Çalışma ve Toplum Dergisi 295, 306–307; Canbolat (n 273) 94.

⁴⁴⁷ Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 436; Çelik and others (n 1) 363.

⁴⁴⁸ Aydınli (n 269) 3.

⁴⁴⁹ Sevimli, 'Kişilik Değerleri' (n 446) 301.

⁴⁵⁰ Centel (n 439) 15; Sevimli, 'İşçinin Kişiliğinin Korunması' (n 242) 120 vd.; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 414; Çelik and others (n 1) 353; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 704; Ertürk (n 1) 246; Senyen Kaplan (n 1) 279.

⁴⁵¹ Bozbel and Palaz (n 430) 74; Bayram (n 437) 566; Tmaz, Bayram and Ergin (n 425) 103 vd.; Sevimli, 'Kişilik Değerleri' (n 446) 304; Sevimli, 'İşçinin Kişiliğinin Korunması' (n 242) 132–133; Çelik and others (n 1) 404.

hakkının işveren veya işverenin diğer işçileri tarafından ihlal edilmesinin işçinin işverenden tazminat talep edebilmesi bakımından ayrıma gidilmesini gerektirmediği, işçinin iki durumda da işverenden tazminat talep edebileceği söylenebilecektir.

İşverenin sorumluluğu bakımından işveren müşterilerinin işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlali niteliğindeki eylemleri nedeniyle işçinin işverenden tazminat talep edip edemeyeceği de kısaca incelenmelidir. İşverenin işçiyi tacizlere karşı koruma borcunun işyeri dışında da tüm alanları kapsayacak biçimde yorumlanamayacağı ancak yürütülmekte olan iş ile taciz arasındaki uygun illiyet bağının kurulması durumunda işverenin işçiyi koruma borcu bulunduğu söylenebilecektir.⁴⁵² Buradan hareketle işverenin işçiyi ulaşılmasını sağlayacak önlemleri alması, iş organizasyonu içerisinde işveren müşterilerinin çalışma saatleri dışında işçiyi ulaşamamasının temin edilmesi işverenin sorumluluğunda olacaktır. Aksi halde işverenin müşterilerince işçinin ulaşılabilir olmama hakkının sürekli ve yoğun ihlali işverenin sorumluluğunu gerektirecektir. Ancak burada müşteriler bakımından iş organizasyonu dışında işçi ile kurulacak iletişimlere ayrı değerlendirmek gerekir. Müşterilerin bireysel tavırları ile işçiyi ulaşma çabasına girmesi, işçiyi taciz etmesi durumunda işverenin sorumluluğundan söz etmek kolay olmayacaktır, kanaatindeyiz.

Esasen işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlali durumunun, mobbing sayılıp sayılmayacağına ilişkin tartışmanın sebebi hakkın özel bir düzenlemeye sahip olmayışıdır. Bu hakkın ihlali halinde hukuki bir yaptırımın açıkça yasada düzenlenmeyişi nedeniyle, bu ihlalin aynı zamanda kişilik haklarına aykırılık anlamına gelmesinden hareketle çözüm üretmek mümkün olmakta ve gerekmektedir. Bu noktada belirtmeliyiz ki işçinin ulaşılabilir olmama hakkı özel bir düzenlemeye sahip olmalı ve bu düzenlemede işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlali durumunda işçiyeye tazminat ödenmesi de yer almalıdır. Avrupa Parlamentosu (*European Parliament*) P9_TA(2021)0021 numaralı ulaşılabilir olmama hakkı (bağlantıyı kesme hakkı) konusunda tavsiye kararında yer alan Yönerge taslağı m. 6(1) düzenlemesinde de ulaşılabilir olmama hakkı ihlal edilen işçinin hızlı, etkili ve tarafsız bir uyuşmazlık çözüm yoluna başvuru imkanının tanınması ve

⁴⁵² Sevimli, 'İşçinin Kişiliğinin Korunması' (n 242) 121–122; Ugan Çatalkaya, 'Ulaşılabilir Olmama' (n 2) 745.

tazminat talep edebileceği şartların oluşturulması tavsiye edilmiştir.⁴⁵³ Yönerge taslağının son derece yerinde biçimde işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlalinin işçiye tazminat ödenmesini gerektireceği düşüncesinden hareketle hazırlandığı görülmektedir. Gerçekten de olması gereken işçinin mobbing seviyesine ulaşan bir kişilik hakkı ihlali bulunmaksızın, ulaşılabilir olmama hakkının ihlali nedeniyle işverenden tazminat talep edebilmesidir. Bu da ancak İŞK’unda yapılacak bir değişiklik ile sağlanabilecektir.

4.2.2 Ücret talep etme hakkı

İşçinin çalışma saatleri dışında ulaşılabilir kalmasını çalışma günleri ve tatil günleri bakımından ayrı incelemek yerinde olacaktır. Zira çalışma günleri bakımından fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma söz konusu olacakken, hafta tatilinde ise tatil gününde çalışma söz konusu olacak ve ücretlendirme esasları farklı olacaktır.⁴⁵⁴

İşçinin olağan çalışma saatlerinden sonra işçiye ulaşılması hali ve işçinin ulaşılabilir kalması hali şeklinde ifade edebileceğimiz iki ihtimal mevcuttur. Bu iki durum için ayrı ayrı değerlendirme yapmak gerekecektir. Böyle bir ayrıma gidilme sebebini kısaca izah etmek gerekirse; işçiye ulaşılması hali bir fiil gerektirmektedir. İşçi çalışma saatini tamamlayıp işyerinden çıkacak, uzaktan çalışıyor ise işe ilişkin meselelere nokta koyacak ancak bundan sonra işveren, işverenin diğer bir işçisi veya müşterisi tarafından kendisine ulaşarak bir talepte bulunulacak ve işçinin buna yanıt vermesi gerekecektir. Ancak işçinin ulaşılabilir kalması hali, işçiye ulaşılmasından farklı olarak işçiden ulaşılabilir olmasının beklendiği durumu ifade etmektedir. Bu durumda işçi çalışma saatleri dışında işverenin açıkça fazla çalışma talebi bulunmamasına rağmen ulaşılabilir durumda olması beklenen konumundadır. İşçiye fiilen ulaşılmaya dahi işverenin işçiden ulaşılabilir olmasını beklediği durumda da işçinin çalışmaya hazır beklediğinden bahisle ücret talep etmesi mümkün müdür, sorusu akla gelmektedir.

⁴⁵³ European Parliament (n 163) 23.

⁴⁵⁴Yıllık izin bakımından ise çalışma devam ederken yıllık izinler kullanılmaksızın ücret karşılığının talep edilemeyecek olması nedeniyle bu başlık altında inceleme yapılmayacaktır. Yıllık izin hakkını kullanan işçinin ulaşılabilir olması hakkında inceleme için bkz. 4.1.1.1 Ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık ücretli izinde işçinin iş ile meşgul edilmesi ve ulaşılabilir olmama hakkının ihlali 71.

İşçinin çalışma saatlerinden sonra ulaşılabilir olması, diğer bir ifade ile iş ile ilgilenmesi çalışma süresi olarak sayılacaktır.⁴⁵⁵ Bu sürelerin çok kısa olmasından bahisle ücret talep edilip edilemeyeceği de tartışma konusu yapılmıştır. Bizim de katıldığımız görüşe göre sürenin çok kısa olması tek başına ücret ödenmemesi için gerekçe yapılamayacaktır.⁴⁵⁶ Nitekim fazla çalışma konusunda yayınlanan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği⁴⁵⁷ m. 5 ile yarım saatten daha az fazla çalışma yapılması halinde bu sürenin yarım saat, yarım saat ile bir saat arasında fazla çalışma yapılması halinde ise bu sürenin bir saat olarak hesaplanacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme karşısında işçinin 5 dakika dahi telefon ile işe dair bir konuyla ilgilenmesi halinde yarım saatlik bir fazla çalışma ücretine hak kazanması gerekmektedir. Sonuç olarak işçiye fiilen ulaşılması halinde işçinin çalışmış sayılması doğru olacaktır.⁴⁵⁸ İşçinin fazla çalışma yapmış olduğu durumda ise işçiye saatlik ücretinin bir buçuk katı tutarında fazla çalışma ücreti ödemesi yapılmalıdır.⁴⁵⁹

İşçinin ulaşılabilir kalması hali ise kendi içinde üçlü bir ayırım uygulanarak incelenebilecektir. Şöyle ki; işçinin süreklilik arz etmeyen biçimde belirli bir zaman aralığı bakımından ulaşılabilir kalmasının istenmesi hali, işçinin süreklilik arz eden belirli bir zaman aralığında ulaşılabilir kalması hali, diğer bir ifade ile işçinin nöbet tutması ve sonuncusu işçinin özel bir zaman aralığı belirlenmeksizin ulaşılabilir kalmasının talep edilmesi hali ayrı değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Bu üç durum bakımından farklı hukuki değerlendirmeler yapılması gerekecektir.

İlk olarak işçinin süreklilik arz etmeyen düzende, belirli bir zaman aralığında ulaşılabilir kalmasının istendiği durum ele alındığında, burada işçinin çalışmaya hazır bekletildiğinden söz edilebilecektir. İşçinin işverenin emir ve talimatıyla çalışmaya hazır geçirdiği ancak fiilen çalışmadığı süreler çalışma süresinden sayılmaktadır.⁴⁶⁰ Bu husus

⁴⁵⁵ Alpagut (n 40) 333; Çankaya (n 40) 224.

⁴⁵⁶ Alpagut (n 40) 331.

⁴⁵⁷ İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, RG 6.4.2004/25425.

⁴⁵⁸ Doğan (n 58) 135–136; Alpagut (n 40) 333; Doğan (n 5) 131.

⁴⁵⁹ Köseoğlu and Kabul (n 55) 246; Güç (n 300) 99; Eyrenci and others (n 1) 300; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 844; Çelik and others (n 1) 752; Ertürk (n 1) 445; Senyen Kaplan (n 1) 554.

⁴⁶⁰ Caniklioğlu (n 331) 3; Karacan Çetin (n 300) 54; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 806; Ertürk (n 1) 435; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1312; Senyen Kaplan (n 1) 528; Çelik and others (n 1) 721; Asiye Şahin Emir, 'İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması' (2022) 1 *Çalışma ve Toplum Dergisi* 329, 334.

İşK m. 66(1-c) ile “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.” Şeklinde düzenlenmiştir. İşçinin belirli bir zaman aralığında ulaşılabilir kalması istenen durumda da çağrıya hazır olmaya benzer bir durum ortaya çıkmaktadır.⁴⁶¹ Buradan hareketle işverenin süreklilik arz etmeyen ve özel sebeplere dayanan işçinin ulaşılabilir kalması talebi nedeniyle işçinin ulaşılabilir kaldığı sürelerin İşK m. 66(1-c) uyarınca çalışma süresinden sayılabileceğini düşünmek uç bir yorum olmayacaktır. Zira işçi çalışma saatleri dışında ulaşılabilir kalması istenen süre zarfında zamanını iş organizasyonu kapsamında gelecek bir çağrıyı beklemekle geçirecektir. Örneğin işverenin müşterileri ile yapılacak bir toplantının saatinin net olarak bilinmediği bir durumda işçi her an toplantıya hazır beklemiş olacaktır. İşçinin bir zaman aralığı içerisinde belirsiz bir süre ile ulaşılabilir kalmasının istendiği durumların çalışma süresinden sayılması ve işçinin ücret hesabının buna göre yapılması işçi lehine olacaktır. Ayrıca işçiye bu şekilde ücret ödenmesinin kabul edilmesi, işverenin zorunluluk bulunmayan hallerde işçinin ulaşılabilir kalmasını talep etmesini de önleyici etkiye sahip olabilecektir. Öğretide de tüm çalışma biçimleri bakımından ifade edilmemiş olsa da işçinin uzaktan çalışma yaptığı durumda ulaşılabilir kalarak geçirdiği, diğer bir ifade ile işverenin iş görme borcunun ifası için işçiye ulaşmasının beklendiği sürelerin çalışma süresinden sayılması ve duruma göre fazla çalışma, gece çalışması veya tatil gününde çalışma yapıldığı kabulü ile işçiye ücret ödenmesi gerekeceği ifade edilmiştir.⁴⁶²

Bununla beraber işçinin çalışma düzeninin tamamının veya bir kısmının çağrıya hazır bekleme biçiminde düzenlendiği, diğer bir ifade ile işçinin nöbet tuttuğu durumlar ayrıca incelenmelidir. İşçinin çalışma düzeni içinde belirli bir zaman aralığı bakımından ulaşılabilir kalması hali akla doktor, hemşire, ambulans şoförü tarafından tutulan icap nöbetlerini getirmektedir.⁴⁶³ Akla ilk olarak doktorları getirirse de teknisyenler ve itfaiye erleri gibi farklı meslek gruplarından kimselerin de nöbet sistemi ile çalıştırılması mümkündür.⁴⁶⁴ Nöbet sistemi hukukumuzda özel bir düzenlemesi bulunmayan, işçinin işveren tarafından belirlenen bir yerde dinlendiği; ancak ihtiyaç halinde çalışmaya

⁴⁶¹ Alpagut (n 40) 331.

⁴⁶² Dulay Yangın (n 11) 246.

⁴⁶³ Şahin Emir (n 460) 342.

⁴⁶⁴ Dulay Yangın and Kutlu Mutluer (n 9) 3 vd.; Şahin Emir (n 460) 342.

çağrıldığı bir sistemdir.⁴⁶⁵ İşçi çağrıya hazır beklediği, nöbet tuttuğu süre boyunca ulaşılabilir kalmalı, işverenden gelen çağrıya bağlı olarak işyerine veya işverenin bildireceği görev yerine gitmelidir.⁴⁶⁶ İşçinin bu şekilde çalışma düzeni içerisinde ulaşılabilir kalması halinde tüm çalışma zamanı bakımından ücrete hak kazanıp kazanamayacağı tartışılmalıdır. Yargıtay, işçiye çağrı gelmesi ve işçinin fiilen çalışması halinde bu sürelerin tamamın çalışma süresi sayılmasını ancak işçinin fiilen çalışmaksızın sadece ulaşılabilir kalarak, çağrıya hazır bekleyerek geçirdiği sürelerin ise 1/8'inin çalışma süresi sayılacağını içtihat altına almıştır.⁴⁶⁷ Öğretide Yargıtay'ın bu yaklaşımı olumlu değerlendirilmiş, işçinin işyeri dışında çağrıya hazır beklediği durumlarda yolda geçen süreler ile fiili çalışma sürelerin çalışma süresinden sayılması, kalan sürenin ise 1/8'inin çalışma süresi kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.⁴⁶⁸ Konuyla ilgili olarak Avrupa Adalet Divanı tarafından işçinin işverenin işyerinde çağrıya hazır beklemesi durumunun çalışma süresinden sayıldığı; işyeri dışında ise işçinin “çağrıya cevap verme süresi ve olası sonuçları”, “ortalama olarak çağrıya bekleme süresi içinde gelen çağrı sayısı ve bu sürenin bölünme sıklığı” ve “çalışanın bu süreyi dilediğince belirleme özgürlüğünü ve kişisel ilgi alanlarına zaman ayırmasını profesyonel hizmetin

⁴⁶⁵ Şahin Emir (n 460) 334–335.

⁴⁶⁶ Dulay Yangın and Kutlu Mutluer (n 9) 28.

⁴⁶⁷ Yargıtay 9 HD, 2020/4705, 26.1.2021, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2020-4705-k-2021-2257-t-26-1-2021> accessed 8 December 2022. Kararda “...davacının icap nöbeti sırasında işyerinde olmadığı evinde veya tercih ettiği başka bir yerde zamanını geçirdiği, çağrılması durumunda göreve gittiği dolayısıyla çağrılmadığı zamanlarda imkanı ölçüsünde serbest hareket edebildiği anlaşılmaktadır. Ancak yapılan işin niteliği gereği icap nöbeti esnasında sadece çağrılma durumunda işyerine gidiliyor olursa da geri kalan zamanı işçinin tamamen özgür hareket ederek geçirmesi de beklenemez. Zira işçi çağrılmaya hazır olarak beklemektedir ve işverence çağrıldığında makul bir süre içerisinde görevi başında olmak zorundadır. Bu anlamda işçi icap nöbeti esnasında şehir dışına çıkamaz veya işyerine uzak bir yere gidemez. Ne var ki; ihtiyaç duyulduğunda işyerine gidilmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. Davacının nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma sebebiyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır. İşyerine gitmesini gerektirecek bir durumun ortaya çıkmaması durumunda ise, uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması hakkaniyet gereğidir.

Tüm bu hususlar dikkate alınarak yerleşik hale gelen içtihatlar ile icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'nin çalışma süresinden sayılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Şüphesiz davacı tarafından kanıtlanan fiili çalışma süresi daha fazla ise bu süre haftalık çalışma süresine eklenecektir.” şeklinde değerlendirme yapılarak, işçinin nöbette geçen zamanının kısıtlandığı ancak tamamen olmasa da bu zamanın işçi tarafından imkanlar dahilinde serbestçe kullanıldığı vurgulanmış, buradan hareketle fiilen çalışılmayan süreler bakımından hakkaniyet gereği çağrıya hazır beklenen sürenin 1/8'inin çalışma süresi kabul edilmesi içtihat altına alınmıştır. Benzer yönde bkz. Yargıtay 9 HD, 2016/21112, 17.9.2020, <legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2016-21112-k-2020-8240-t-17-09-2020-iscinin-calistigi-saatler-ve-tuttugu-icap-nobeti-saati-/3965225/2016_21112> accessed 8 December 2022; Yargıtay 22 HD, 2017/30438, 16.6.2020, <legalbank.net/belge/y-22-hd-e-2017-30438-k-2020-6807-t-16-06-2020/3840961/2017_30438> accessed 8 December 2022.

⁴⁶⁸ Şahin Emir (n 460) 345.

gerektirmediği düzeyde objektif ve önemli ölçüde kısıtlanması” kriterlerinin somut olaya uyguladığı görülmektedir.⁴⁶⁹ Belirtmeliyiz ki Avrupa Adalet Divanı tarafından işverenin işçinin sağlığını koruma borcu kapsamında değerlendirme yapılmaması öğretide eleştirilmekte, işçinin sürekli ulaşılabilir kalarak çağrıya hazır beklediği süreçte yaşayacağı stres, kaygı bozukluğu, yorgunluk gibi sorunların görmezden gelinmesi doğru bulunmamaktadır.⁴⁷⁰ Kanaatimizce Yargıtay’ın işçinin sürekli ulaşılabilir kalarak çağrıya hazır beklemesine ilişkin içtihadına tamamen iştirak etmek mümkün değildir. Her ne kadar Yargıtay işçinin fiilen çalışmadan nöbette geçirdiği süreler için hakkaniyet gereği bu sürelerin 1/8’inin çalışma süresi kabul edilmesi gerektiğini kabul etmişse de bu oranın yeterli olmadığı düşüncesindeyiz. İcap nöbeti gibi hallerde işverenin işçinin ulaşılabilir olmama hakkını sınırlandıran müdahalesinin hukuka uygun olacağı söylenebilecekse de işçinin ulaşılabilir olarak geçirdiği sürede yoğun bir stres altında olacağı, günlük hayatına yönelik aktiviteleri yaparken zihninin her an işten gelecek bir çağrıya odaklı kalacağı, üstelik işyerinden fazla uzağa gidemeyeceği gibi hususlar gözetildiğinde 1/8 oranı hakkaniyete uygun olmayacaktır. Esasen ulaşılabilir olmama hakkının korunabilmesi için bu sürelerin tamamının çalışma süresi sayılması gerekecekse de işveren açısından da uygulanabilir ve kabul edilebilir çözümler getirilmesinin işçinin de yararına olacağı düşüncesi ile Yargıtay tarafından belirlenen bu oranın artırılması ile işçi bakımından daha lehe bir durum yaratılmasının uygun olacağı kanaatindeyiz.

İşçinin sürekli ulaşılabilir kalmasına ilişkin inceleme konusu yapacağımız son ihtimal ise işverenin gerekçe bildirmeksizin veya haklı bir gerekçesi olmaksızın işçinin süre sınırı olmadan sürekli ulaşılabilir olmasının beklenmesi halidir. Bu halde işverenin, işçiden olası bir e-posta veya çağrıya hızlı yanıt vermesini, müşterilerden gelecek soruların yanıtlanmasını hiçbir kısıtlamaya tabi tutmaksızın talep etmesi söz konusudur. İşverenin bu talebi açık veya örtülü olabilecektir. Bu hallerde işçinin ulaşılabilir kaldığı sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı da değerlendirilmelidir. Öncelikle belirtmeliyiz ki işverenin işçiye vereceği bu tür talimatlar hakkın açık ve yoğun biçimde ihlaline sebebiyet verecektir. Hakkın açıkça ihlal edilmesi nedeniyle işçinin bu talebe uygun

⁴⁶⁹ Avrupa Adalet Divanı’nın çağrıya hazır bekleme durumuna ilişkin kararlarının ayrıntılı incelemesi için bkz. Dulay Yangın and Kutlu Mutluer (n 9) 3 vd.

⁴⁷⁰ ibid 29.

hareket etmemesi mümkün ve hatta gereklidir.⁴⁷¹ Ancak işçinin bu şekilde ulaşılabilir kaldığı durumlarda da icap nöbetine benzer bir durumun oluştuğunu söylemek mümkündür. Sürekli ulaşılabilir kalan işçinin hiç ücrete hak kazanmayacağını söylemek, işçinin bu süreçte yaşayacağı stres, ailesi ve sevdikleri ile geçireceği zamanın kalitesinin azalması, kaygı bozukluğu gibi riskler gözetildiğinde hakkaniyetli olmayacaktır. Bu nedenlerle işverenin işçiden sürekli ulaşılabilir olmasını beklediği uzun soluklu taleplerin varlığı halinde işçiye ulaşılabilir olduğu sürelerin sıklığı da gözetilerek, işçinin işverenden gelen talebi yerine getirerek çalıştığı sürelerin tamamı çalışma süresi sayılmak kaydıyla, çalışmadığı ancak ulaşılabilir kaldığı diğer süreler bakımından da hakkaniyete uygun bir sürenin yine çalışma süresinden sayılması ve ücretinin buna göre ödenmesi yerinde olacaktır kanaatindeyiz.

İşçinin hafta tatilinde ulaşılabilir olması halinde ücret talep etmesi ise incelenmesi gereken diğer işçilik alacağıdır. Yukarıda izah edildiği üzere işçinin ulaşılabilir kalması ile işçiye ulaşılması farklı durumları ifade etmektedir. Bu tartışma burada tekrarlanmayacak, sadece hafta tatilinde ulaşılabilir olan işçinin ücret talep etme hakkı değerlendirilecektir.

Hafta tatilinin kesintisiz yirmi dört saat kullandırılmasından hareketle, işçinin hafta tatilinde kısa bir süre dahi olsa çalıştırılması durumunda hafta tatili ücretinden ayrı olmak kaydıyla bir buçuk günlük ücretin işçiye ödenmesi gerekmektedir.⁴⁷² Nitekim hafta tatilinde çalışmaya ilişkin Yargıtay içtihadı yerleşmiş durumdadır. Yargıtay verdiği kararlarda işçinin hafta tatilinde on dakika dahi olsa çalıştırılması halinde işçiye ödenecek hafta tatili ücretinden başka işçiye bir buçuk günlük ücreti tutarında hafta tatilinde çalışma

⁴⁷¹ Bkz. 4.1.2 Ulaşılabilir olmayan işçiye işverence yaptırım uygulanması 78.

⁴⁷² Hüseyinli (n 62) 105; Günay, 'İş Hukukunda Hafta Tatili' (n 67) 1582; Eyrenci and others (n 1) 331–332; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 862; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1374; Çelik and others (n 1) 770–771; Senyen Kaplan (n 1) 568; Ertürk (n 1) 466.

ücreti ödemesi gerektiğinden bahisle bozma kararı vermiştir.⁴⁷³ Yine benzer bir kararında Yargıtay “*Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.*” şeklinde içtihat oluşturmuştur.⁴⁷⁴ Kararlarda hafta tatilinin yirmi dört saatten daha az kullandırılmayacağı böyle bir durumda bir buçuk günlük ücretin hafta tatili ücretine ek olarak işçiye ödenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Kararların bu yönüyle ulaşılabilir olmama hakkının korunmasına da faydalı olabileceği söylenebilir. İşçinin hafta tatilinde ulaşılabilir olması halinde hafta tatilinde çalışmış sayılması gerektiğini ifade etmiştik.⁴⁷⁵ Öğretide de hafta tatilinde işçinin işyerine gelmesi veya uzaktan çalıştırılması durumunun işçinin çalıştırılması açısından farklılık göstermeyeceği ifade edilmiştir.⁴⁷⁶ Şu hâlde işçinin ulaşılabilir olduğu hafta tatili bakımından işçiye hafta tatili ücretinden başka bir buçuk günlük ücretinin de ödenmesi gerekecektir.⁴⁷⁷ Bu noktada belirtmeliyiz ki işçiye sadece ulaşılması, çok kısa bir süre dinlenme hakkının kısıtlanması dahi çalışma süresi sayılmalıdır.⁴⁷⁸ İşçinin bir telefona yanıt vermesinin çok kısa bir süre olacağı düşüncesi ile bu sürenin çalışma süresi olarak kabul edilmemesi işçinin aleyhine olacaktır. Zira dışarıdan basit gözükten bir telefon çağrısı, işçinin zihnini işe dair konulardan arındırma imkanını elinden alabilecektir. Kanaatimizce burada katı bir yorum yapılarak işçiye

⁴⁷³ Yargıtay 9 HD, 2016/6143, 28.11.2019, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-6143-k-2019-21228-t-28-11-2019> accessed 05 August 2022. Kararın ilgili bölümü “*Somut olayda buna göre hafta tatilinde 10 dakika çalışması olsa dahi davacı o hafta tatili günü için ilave 1,5 günlük yevmiyeye hak kazanmış sayılmalıdır. Buna göre, bilirkişi raporunda 10 dakika, 1 saat 41 dakika ve sair süreler ile çalışması tespit edilen davacı lehine bu günlük çalışma süresine bakılmaksızın çalıştığı her bir hafta tatili günü için 1,5 günlük yevmiye üzerinden hafta tatili ücreti hesaplanmalıdır.*” şeklinde olmakla hafta tatilinde çalışmanın süresinin önemli olmadığı, kesintisiz yirmi dört saat dinlenme hakkının tanınmasının önemi içtihat altına alınmıştır. Benzer yönde bkz. Yargıtay 9 HD, 2021/11720, 21.12.2021, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hd-e-2021-11720-k-2021-16736-t-21-12-2021> accessed 28 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2020/9026, 21.1.2021, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2020-9026-k-2021-1796-t-21-1-2021> accessed 28 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2019/21376, 2.12.2019, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2016-9796-k-2019-21376-t-2-12-2019> accessed 28 November 2022; Yargıtay 9 HD, 2015/27967, 21.11.2018, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-27967-k-2018-21107-t-21-11-2018> accessed 28 November 2022.

⁴⁷⁴ Yargıtay 9 HD, 2015/34272, 20.3.2019, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2015-34272-k-2019-6327-t-20-3-2019> accessed 05 August 2022.

⁴⁷⁵ Bkz. 4.1.1.1 Ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık ücretli izinde işçinin iş ile meşgul edilmesi ve ulaşılabilir olmama hakkının ihlali 71.

⁴⁷⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1372.

⁴⁷⁷ Doğan (n 58) 136.

⁴⁷⁸ Konuya ilişkin daha ayrıntılı değerlendirme için bkz. 4.1.1.2 İhlal sayılmayabilecek haller ve koşullar 75.

sadece kısa bir süreliğine ulaşılabildiği halinde dahi ayrıca bir çalışma yapması beklenmeksizin işçiye ödenmesi gereken hafta tatili ücretine ek bir buçuk günlük ücretin ödenmesi gerekir.

Sonuç olarak, işçi, ulaşılabilir olmama hakkının ihlali durumunda ücrete hak kazanacaktır. Ancak bu sadece işçinin çalışmasının karşılığı olacaktır. İşçi ücretini alsa dahi dinlenme hakkından istifade edememiş, sağlığını koruyamamış olacaktır.⁴⁷⁹ Ulaşılabilir olunan durumda çalışma karşılığı ücret ödenir anlayışının işçinin tüm dinlenme saatlerini potansiyel çalışma saatine dönüştürme riski de bulunmaktadır.⁴⁸⁰ Şu hâlde ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmemesi, hakka hiçbir müdahalede bulunulmaması kural olmalıdır. Zira ulaşılabilir olmama hakkı ile işçinin çalışma saatleri dışında işe dair hiçbir mesele ile ilgilenmeksizin dinlenebilmesi ve özel yaşamında vaktini dilediği gibi tanzim edebilmesi ve sağlığını koruyabilmesi amaçlanmaktadır. Yoksa işçinin ulaşılabilir kaldığı zaman aralığı karşılığı ücretin ödenmesi ulaşılabilir olmama hakkı ile korunmaya çalışılan ilk ve esaslı amaç değildir.

4.2.3 İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

İşçinin ulaşılabilir olduğu ve çalıştığı süre nedeniyle ücret talep etme hakkı bulunması gerekecektir. Ancak işçinin içinde bulunduğu durumun işçi tarafından dayanılmaz bir hal alması halinde işçinin derhal fesih hakkını kullanıp kullanamayacağı da tartışılmalıdır. İşçi ulaşılabilir olması nedeniyle iş akdini haklı nedenle feshedebilecek midir? Sorunun yanıtı aranırken, olası ihtimallerin değerlendirilmesi ile işçinin ulaşılabilir olması ancak ücretini alamaması nedeniyle, işçinin ulaşılabilir olmasının çalışma koşullarına aykırılık oluşturması nedeniyle ve işçinin mobbinge maruz kaldığı gerekçesiyle haklı nedenle fesih hakkı şeklinde ayrıma gidilmesi mümkündür.

⁴⁷⁹ Doğan (n 5) 137.

⁴⁸⁰ Hesselberth (n 157) 2007.

İşçinin haklı nedenlerle fesih hakkı İşK m. 24 ile düzenlenmiştir.⁴⁸¹ Bu maddede sayılan fesih nedenlerinin sınırlayıcı olmadığı ifade edilmelidir.⁴⁸² Bu bağlamda açıkça maddede yer almasa da işçinin haklı fesih hakkını kullanabileceği durumlar söz konusu olabilir.

Bir önceki başlıkta ifade edildiği üzere işçinin ulaşılabilir olması da çalışma kapsamındadır. Bu nedenle ulaşılabilir olan işçinin ulaşılabilir olduğu süreler bakımından ücrete hak kazanması mümkündür.⁴⁸³ Peki işçiye bu ücretin ödenmemesi halinde işçinin iş ahdini haklı nedenle feshetme hakkından söz edilebilir mi? İşçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre hesap edilip ödenmemesi İşK m. 24(II-e) ile işçiye haklı nedenle fesih hakkı olarak tanınmıştır. İşçi ücretin işveren tarafından kasten ödenmediği veya geç ödendiği durumlarda iş ahdini haklı nedenle feshedebilecektir.⁴⁸⁴ Bununla beraber maddede ifade edilen ücretten kasıt sadece asıl ücret değildir; ücret eklerinin de ödenmemesi veya geç ödenmesi işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanıyacaktır.⁴⁸⁵ Bu bilgilerden hareketle işçinin ulaşılabilir olduğu ancak bunun karşılığında hak ettiği ücretin ödenmediği durumlarda işçinin İşK m. 24(II-e) kapsamında haklı nedenle fesih hakkı bulunduğu söylenebilecektir.

İşçinin iş ahdini haklı nedenle feshetmesine imkân sağlayan bir diğer bent İşK m. 24(II-f) düzenlemesidir. Madde ile çalışma koşullarının uygulanmaması da belirli koşullar altında haklı nedenle fesih gerekçesi sayılmıştır.⁴⁸⁶ Buna örnek olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiç veya yeterince alınmaması, işçinin hakkı olan yıllık ücretli izin kullandırılmaması gösterilebilir.⁴⁸⁷ Ayrıca işverenin çalışma sürelerini değiştirmesi, dinlenme sürelerini kullandırmaması gibi olaylar da işçi bakımından haklı fesih nedeni oluşturacaktır.⁴⁸⁸ Buradan hareketle işçinin ulaşılabilir olmama hakkının işverence ihlal

⁴⁸¹ Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 692; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 167) 243; Çelik and others (n 1) 606.

⁴⁸² Eyrenci and others (n 1) 233; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 834; Çelik and others (n 1) 606; Ertürk (n 1) 345.

⁴⁸³ Bkz. 4.2.2 Ücret talep etme hakkı 101.

⁴⁸⁴ Eyrenci and others (n 1) 237; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 714; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 848; Senyen Kaplan (n 1) 450; Ertürk (n 1) 351.

⁴⁸⁵ Eyrenci and others (n 1) 237; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 713; Çelik and others (n 1) 613; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 849; Ertürk (n 1) 351.

⁴⁸⁶ Eyrenci and others (n 1) 238; Başbuğ and Yücel Bodur (n 190) 194; Akyiğit (n 1) 259; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 851; Senyen Kaplan (n 1) 451; Ertürk (n 1) 352.

⁴⁸⁷ Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 715; Bu kullandırmama uzun yıllar devam etmesi halinde haklı neden sayılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit (n 1) 259; Çelik and others (n 1) 615.

⁴⁸⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 852; Ertürk (n 1) 352.

edilmesi durumunda haklı nedenle fesih hakkı bulunduğu değerlendirilmesi yapılabilir mi? Zira işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi dinlenme hakkının da ihlal edilmesi sonucunu doğurabilecektir.

Öte yandan işçinin ulaşılabilir kalmasının beklenmesinin süreklilik arz etmesi halinde de çalışma saatlerinin işçinin onayı olmaksızın değiştirilmesi gündeme gelebilecektir. Kanaatimizce anılan maddeye dayalı bir feshin yapılabilmesi için işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmiş olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle işverenin dürüstlük ilkesine uygun, ölçülü ve gerekli müdahaleleri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımayacaktır. Zira işçinin çalışma koşullarına yönelik müdahale dürüstlük ilkesi kapsamında işçi tarafından katlanılması gereken bir müdahale ise burada hakkın ihlal edildiğinden de söz edilemeyecektir. Örneğin öğretide işçinin onayı alınmaksızın fazla çalışma yapmaya zorlanması işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi olarak görülmüştür.⁴⁸⁹ Yargıtay da verdiği bir kararda işçinin fazla çalışmaya onay vermemesine rağmen işverence fazla çalışma yapmaya zorlanmasını işçi bakımından haklı fesih sebebi olarak kabul etmiştir.⁴⁹⁰ Ancak yine Yargıtay işçi fazla çalışmaya onay vermese de işverenin teklifi üzerine fazla çalışma yapıp ücretini alan işçinin iş akdi feshinin haklı nedene dayanmayacağı yönünde de karar vermiştir.⁴⁹¹

İş Kanunu m. 24 ile düzenlenen işçinin haklı nedenle fesih sebepleri sınırlı sayıda sayılmadığından açıkça düzenlenmemiş olsa da mobbing de işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi olabilir.⁴⁹² Ayrıca işçinin mobbing nedeniyle iş akdini feshetmesi durumunda

⁴⁸⁹ Çelik and others (n 1) 745.

⁴⁹⁰ Yargıtay 9 HD, 2009/25860, 2.11.2011, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hd-e-2009-25860-k-2011-42439-t-02-11-2011> accessed 25 November 2022. Kararda “...işverenin işçiyi fazla çalışmaya zorlayamayacağı, bu nedenle davacının iş akdini feshetmesinin haklı nedene dayandığı...” denilerek işverenin işçiyi fazla çalışma yapmaya zorlamasının işçi bakımından haklı fesih nedeni olacağı içtihat altına alınmıştır.

⁴⁹¹ Yargıtay 22 HD, 2016/18075, 4.7.2019, <www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/22-hukuk-dairesi-e-2016-18075-k-2019-15068-t-4-7-2019> accessed 25 November 2022. Kararın ilgili bölümü “Sonuç itibarıyla işyerinde fazla çalışmaya muvafakat etmeyen işçinin işverenin fazla çalışma yapma teklifini reddetme hakkı bulunmaktadır. Hal böyle iken, zorunlu olmadığı halde fazla çalışma yapan ve ücretini alan işçi açısından çalışma saatlerinin ağırlaştığından söz edilemez.” şeklindedir.

⁴⁹² Bayram (n 437) 564; S Alp Limoncuoğlu, ‘İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)’ (2013) 15 Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 547, 561; Betül Erkanlı Başbüyük, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı* (Seçkin Yayıncılık 2020) 287; Dalgaldere (n 430) 131; Ekmekçi and Yiğit (n 82) 321; Çelik and others (n 1) 363; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 847; Bu hususta düzenleme yapılması gerektiği hakkında bkz. Senyen Kaplan (n 1) 293.

işverenin haksız feshi halinde alabileceği yasal haklarını yani kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işe iade edilmemeye bağlı boşta geçen süre ve işe başlatmama tazminatlarının işçiye ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu görüş işçinin mobbing nedeniyle istifa etmesinin gerçek bir istifa iradesi olmaması, işverenin işçiyi istifaya zorlaması gerekçesine dayanmaktadır.⁴⁹³ Bu hallerde işçinin istifasının nedenine bakılarak istifanın gerçek bir istifa olup olmadığı incelenmeli, işçinin iş akdi feshinin işverene isnat edilen bir sebebe dayalı olması halinde, iş akdinin işverence sona erdirilmesindeki hukuki sonuçların doğacağı kabul edilmelidir.⁴⁹⁴ Buradan hareketle işverenin, işçiden sürekli ulaşılabilir kalmasını istediği durumlar nedeniyle işçinin iş akdini feshetmesi halinde kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır mı sorusu, akla gelmektedir. İşverenin, işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlali zaman zaman mobbing seviyesine ulaşabilecektir.⁴⁹⁵ Bu hallerde işçinin sadece tazminat talep etme hakkı değil aynı zamanda iş akdini haklı nedenle fesih hakkı bulunduğu da kabul edilmelidir. Daha açık bir ifade ile işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlalinin süreklilik arz etmesi, bir süreç içerisinde işçinin yıldırılmasını amaçlayacak biçimde işçi ile çalışma saatleri dışında iletişim kurulması gibi hallerde mobbing uygulandığı gerekçesi ile işçi iş akdini haklı nedenle feshetme imkanına sahip olmalıdır. Ayrıca bu feshin gerçekleşmesinin nedeni işverenin işçiyi feshe zorlaması olacağından, işçi kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına da hak kazanabilmelidir.

4.2.4 İhlalin sona erdirilmesini talep hakkı

Yukarıda, işçinin işverene yöneltebileceği tazminat talep etme, ücret talep etme ve iş akdini derhal feshetme haklarının varlığı üzerinde durulmaya çalışıldı. Ne var ki, işçinin bu hakları hakkın ihlal edilmesini sona erdirecek etkiye sahip değildir. Diğer bir ifade ile ulaşılabilir olmama hakkı ihlal edilen işçi bu yollara başvurduğunda ancak zararının tazmin edilmesini isteyebilecektir. Peki işçinin ulaşılabilir olmama hakkı ihlalinin sona

⁴⁹³ Canbolat (n 273) 91.

⁴⁹⁴ Ali Güzel, 'İş Sözleşmesinin "Eylemli" Feshi ve Uygulama Sorunları' (2022) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi 2485, 2498 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2717842> accessed 6 December 2022.

⁴⁹⁵ Bkz. 4.2.1 Mobbing veya ısrarlı takip gerekçesi ile tazminat talebi 94.

erdirilmesini sağlayacak bir hukuki mekanizmadan söz edilebilir mi? Bu noktada aklı TMK m. 24 ve m. 25 hükümleri gelmektedir.

Konumuza bakan yönü ile TMK m. 24 ve m. 25 hükmü⁴⁹⁶ ile kişilik haklarına saldırı halinde kişiliğin korunması düzenlenmiştir.⁴⁹⁷ Bu kapsamda TMK m. 24(1) hükmü ile kişilik hakkı saldırıya uğrayan kişi hâkimden koruma talep edebilecektir. Türk Medeni Kanunu m. 25(1) ile ise korumanın kapsamı belirlenmiştir. Buna göre ihlalin başlamadığı ancak başlama tehlikesinin varlığı halinde önleme, ihlalin başlamış ve devam ediyor olduğu veya ihlal sona ermiş olsa da etkilerinin sürdüğü durumda durdurma talebi ile mahkemeye başvurulabilecektir.⁴⁹⁸ Bu madde kapsamında dava açılabilmesi için zararın doğmuş olmasına gerek yoktur, kişilik hakkının ihlal edilmesi yeterlidir.⁴⁹⁹ İş hukuku bakımından konunun ele alınmasında ise öğretide işverenin işçinin kişilik haklarını ihlal etmesi halinde, işçi tarafından TMK m. 25 uyarınca duruma göre önleme veya durdurma davası açılacağı ifade edilmektedir.⁵⁰⁰ Buradan hareketle ulaşılabilir olmama hakkı ihlal edilen işçinin kişilik hakkı ihlal edildiği gerekçesi ile TMK m. 25 ile tanınan korumadan faydalanması mümkündür. Zira işçinin ulaşılabilir olmama hakkı hali hazırda dinlenme hakkı ve özel yaşam hakkı ile yakından ilişkili bir kişilik hakkı niteliğindedir.⁵⁰¹ Bu nedenle işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi tehlikesi karşısında mahkemeden ihlalin önlenmesini talep etmesi, hakkın ihlal ediliyor olduğu durumlarda ise ihlalin durdurulmasını talep etmesi mümkündür.

⁴⁹⁶ TMK m. 24(1) hükmü “*Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.*” şeklinde, m. 25(1) hükmü ise “*Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.*” şeklindedir. TMK m. 25 hükmünün devam eden fıkralarında kişilik hakkı ihlal edilen kişiye tanınan başkaca haklar da sıralanmışsa da konu başlığımıza uygun olmaması nedeniyle bu hükümler ele alınmayacaktır.

⁴⁹⁷ Sevimli, ‘Kişilik Değerleri’ (n 446) 297; Özdemir, ‘İşçilerin İzlenmesi’ (n 395); Dural and Sarı (n 24) 148; Sevimli, ‘İşçinin Kişiliğinin Korunması’ (n 242) 134–135; Şaban Kayıhan and Mustafa Ünlütepe, *Medeni Hukuk Bilgisi* (4th edn, Seçkin Yayıncılık 2017) 195 vd.; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 414.

⁴⁹⁸ Sevimli, ‘Kişilik Değerleri’ (n 446) 298; Dural and Sarı (n 24) 152–153; Kayıhan and Ünlütepe (n 497) 195 vd.; Demirkaya and Güler (n 242) 2775.

⁴⁹⁹ Dural and Sarı (n 24) 152.

⁵⁰⁰ Sevimli, ‘Kişilik Değerleri’ (n 446) 301; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 423; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 700–701; Senyen Kaplan (n 1) 285–286; Çelik and others (n 1) 363 Yazar psikolojik taciz bakımından bu haktan yararlanılabileceğini ifade etmiştir.

⁵⁰¹ Ugan Çatalkaya, ‘Ulaşılabilir Olmama’ (n 2) 739, 745; Aydın and Kutlu (n 5) 265; Alpogut (n 40) 327, 332; Çankaya (n 23) 248; Doğan (n 5) 118; Çankaya (n 40) 219.

Sözü edilen hukuki imkanlar, elbette önemli olmakla birlikte, çalışma yaşamı ve iş ilişkisinin taşıdığı kendine has özellikler, işçinin bu davaları işverene yöneltmesine olanak tanıyan bir yapıda değildir. Özellikle de iş ilişkisi devam ederken işçinin işverene bu davaları yöneltebileceğini düşünmek gerçekçi değildir. İşçinin temel bir hakkı olan ulaşılabilir olmama hakkının ihlalden kaynaklı bir kişilik hakkı ihlali durumunda, işçiye TMK'dan hareketle gerçek bir koruma sağlanabildiğini söylemek ne yazık ki mümkün değildir. Bu açıdan, işçiye etkin ve gerçek bir koruma sağlanabilmesi ancak iş hukukunun kendi yapısına uygun çözüm yöntemlerinin oluşturulması ile olanaklı olacaktır.

İşçinin mahkemeye başvuru hakkının yanı sıra SGK ve TİHEK'e başvuru imkânı da incelenmelidir. İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi nedeniyle sayılan kurumlara başvuruda bulunarak işverenin ihlali gidermesini sağlaması mümkün olabilir mi?

İşveren, işçiyi koruma borcu kapsamında işçinin sağlığını ve diğer kişilik haklarını gözeterek işçiyi çalıştırmalıdır.⁵⁰² İşverenin işçiyi koruma borcuna aykırı eylemleri bazı yaptırımlara tabi tutulmuştur. İş Kanunu m. 102, 103 ve 104 ile işverene kanunun emredici kurallarına aykırı davranması halinde idari yaptırım uygulanabileceği hüküm altına alınmıştır.⁵⁰³ İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı bu bağlamda açıkça düzenlenmiş değildir. Konumuza bakan yönü ile İşK m. 102 ile işçinin ücretinin tam ödenmemesi, fazla çalışmalarına ilişkin ücretin ödenmemesi veya işçinin onayı alınmaksızın fazla çalışma yaptırılması işverene idari para cezası uygulanması için geçerli kabul edilmiştir.⁵⁰⁴ Buradan hareketle örneğin hafta tatilinde ulaşılabilir olmama hakkı ihlal edilen işçiye ücretinin ödenmemesi veya işçinin fazla çalışmaya onay vermemesine karşın çalışma saatleri dışında işçi ile iletişim kurulması halinde işverene idari para cezası uygulanabilmelidir. İş Kanunu m. 103 ile yıllık ücretli izin hakkının kanuna aykırı kullandırılması düzenlenmiştir. Yıllık ücretli izin hakkının usulüne uygun kullandırılmamasına ilişkin İşK m. 103 hükmünden hareketle işçinin yıllık ücretli izinde

⁵⁰² Ulusan (n 242) 4; Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamı* (n 172) 89; Güzel and Ugan Çatalkaya (n 242) 168; Sevimli, 'İşçinin Kişiliğinin Korunması' (n 242) 110; Tiftik and Adıgüzel (n 242) 330; Eyrenci and others (n 1) 167; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 412; Ekmekçi and Yiğit (n 82) 299–300; Uşan and Erdoğan (n 222) 141; Demirkaya and Güler (n 242) 2765; Çelik and others (n 1) 352–353; Mollamahmutoglu, Astarlı and Baysal (n 1) 697; Ertürk (n 1) 247; Senyen Kaplan (n 1) 277.

⁵⁰³ Karacan Çetin (n 300) 268 vd.

⁵⁰⁴ Güç (n 300) 210 vd.

iken ulaşılabilir olması halinde izin hakkının kanunda belirlenen şekilde bölünmemesi gerekçesi ile işverene yaptırım uygulanabileceği söylenebilir. Bununla beraber İşK m. 104 düzenlemesi işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlali halinde yaptırım uygulanmasına daha elverişlidir. Bu madde uyarınca çalışma saatlerine ilişkin İşK m. 63 ve ara dinlenmesine ilişkin m. 68 hükmünün uygulanmamasının sonucunda işverene idari para cezası uygulanabilecektir. Buradan hareketle ulaşılabilir olmama hakkı ihlal edilen işçinin hakkın ihlal edilmesi nedeniyle çalışma şartlarının uygulanmadığı iddiasında bulunması mümkündür.⁵⁰⁵ Ancak uygulanacak cezaların caydırıcılıktan uzak oluşu nedeniyle işçiyi korucuyu, hakkın ihlalini önleyici bir tarafı olduğunu söylemek güçtür.⁵⁰⁶ Bu bağlamda işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesi nedeniyle işverene yukarıda sayılan hükümlere göre idari para cezası uygulanmasının önleyici ve caydırıcı bir etkisi olmasını beklemek yerinde olmayacaktır.

Yakın ve ciddi bir tehlikenin varlığı halinde işçi, İSGK m. 13 (1) uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanarak, kuruldun yahut kurulun bulunmadığı yerlerde işverenden tehlikenin önlenmesini talep edebilecektir.⁵⁰⁷ Ancak kanunda ciddi ve yakın tehlike ifadesinin uzun vadede hayati tehlike taşıyan durumları kapsamaması nedeniyle eleştirildiği görülmektedir.⁵⁰⁸ Nitekim ciddi ve yakın tehlike denildiğinde akla ilk olarak psikolojik taciz gelirse de psikolojik tacizin varlığı halinde de işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir.⁵⁰⁹ Ancak psikolojik tacizin her durumda ciddi ve yakın tehlike kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır.⁵¹⁰ Somut olayın özelliklerine göre işçinin bu hakkı kullanabileceği düşünülmelidir. Örneğin işçinin uyku düzenini bozacak biçimde işçiden ulaşılabilir olmasının beklendiği durumda işçinin ruh sağlığının ciddi bir risk altında olduğu söylenebilecektir.⁵¹¹ Zira uyku düzeninin bozulması birçok sağlık sorununu ve dikkatsizliği de beraberinde getirecektir. Şu hâlde işçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlalinin mobbing seviyesine ulaşması durumunda ciddi ve yakın bir tehlikeden

⁵⁰⁵ Ulaşılabilir olmama hakkının ihlalinin işçinin çalışma saatleri dışında çalıştırılması veya ara dinlenmesi kullandırılmaması sonucunu doğuracağı hakkında bkz. 4.1.1.1 Ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık ücretli izinde işçinin iş ile meşgul edilmesi ve ulaşılabilir olmama hakkının ihlali 71.

⁵⁰⁶ Hüseyinli (n 62) 235.

⁵⁰⁷ Eyrenci and others (n 1) 407; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 944; Çelik and others (n 1) 364; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1452.

⁵⁰⁸ Eyrenci and others (n 1) 408; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 945.

⁵⁰⁹ Bozbel and Palaz (n 430) 77; Yuvalı (n 141) 734; Erkanlı Başbüyük (n 492) 291 vd.

⁵¹⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 704.

⁵¹¹ Bkz. 2.4.1.2 İşçinin sağlığı açısından ulaşılabilir olmama 29; 3.2.4 İşverenin işçiyi koruma borcu 52.

de söz edilebilecekse işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmak için kurula yahut işverene başvurma hakkı bulunduğu kabul edilmelidir. Ancak ulaşılabilir olmama hakkı ihlalinin kısa vadede işçiye kanunun aradığı şekliyle “*yakın ve ciddi*” bir tehlike arz etmesi çok da olası olmadığı gözetildiğinde kurum veya işveren bu ihlali yakın ve ciddi tehlike saymayabilir. Bu durumda işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması için kurum veya işveren tarafından yakın ve ciddi bir tehlikenin bulunduğu tespiti yapılması gerekeceğinden⁵¹² bu yöntemin de işçi bakımından rasyonel bir fayda sağlamayacağı kanaatindeyiz. Oysa Avrupa Parlamentosu (*European Parliament*) P9_TA(2021)0021 numaralı ulaşılabilir olmama hakkı (bağlantıyı kesme hakkı) konusunda tavsiye kararı Yönerge taslağı m. 6 ile sendika veya işçi temsilcilerine işçinin ulaşılabilir olmama hakkının korunabilmesi için idari işlemlerde bulunma hakkının tanınmasına yer vermiştir.⁵¹³ Hukukumuzda da işyerinde bağımsız birimler kurulması ile ulaşılabilir olmama hakkının ihlali durumunda hızlı, güvenilir ve kolay erişilebilir bir sistemin işletilmesi işçi yararına olacaktır.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile psikolojik taciz ve işyerinde yıldırma tanımına yer verilmiştir.⁵¹⁴ Ancak bu kapsamda bir inceleme yapılabilmesi için Kanunda sayılan ayrımcılık hallerinden en az birinin varlığı gerekmektedir.⁵¹⁵ Bu haller aynı Kanun m. 3(2) ile “*Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.*” Şeklinde sayılmıştır. İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının ihlal edilmesinin sebebi ancak sayılan bu ihlal sebeplerinden birine dayalı ise işçinin TİHEK’e başvuru hakkı olacaktır.

Ne var ki yukarıda sayılan haklar ve yöntemler çalışmamızın bu kısmına kadar olduğu gibi doğrudan işçinin ulaşılabilir olmama hakkına yönelik değildir. Bunun yanı sıra hiçbir duraksama olmadan ulaşılabilir olmama hakkı ihlal edilen işçinin yukarıda sayılan yollara başvurduğunda olumlu sonuç alacağını söylemek de oldukça zordur. Çalışmamızda sık sık atıf yaptığımız Avrupa Parlamentosu (*European Parliament*) P9_TA(2021)0021

⁵¹² Eyrenci and others (n 1) 407; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 945; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 1) 1453 vd.

⁵¹³ European Parliament (n 163) 23.

⁵¹⁴ Senyen Kaplan (n 1) 292.

⁵¹⁵ Erkanlı Başbüyük (n 492) 285; Çelik and others (n 1) 358–359.

numaralı ulaşılabilir olmama hakkı (bağlantıyı kesme hakkı) konusunda tavsiye kararı m. 8 ile bu hususa da yer verilmiştir.⁵¹⁶ Maddede işçinin ulaşılabilir olmama hakkının korunabilmesi için hakkın ihlal edilmesi durumunda uygulanmak üzere etkili, orantılı ve caydırıcı cezaların belirlenmesi gerekliliği öngörülmüştür. İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının yapılacak düzenlemelerle koruma altına alınması, hakkın ihlali durumunda işçinin uğrayacağı zararın tazmin edilmesinin yanı sıra işverene de idari para cezası uygulanması ile mümkün olabilecektir. Bu bakımdan öncelikle hakkın açıkça tanınması, işverenin müdahale edebileceği alanın belirlenmesi ve ihlal halinde de yaptırıma tabi tutulması ile ulaşılabilir olmama hakkı ile korunması amaçlanan değerlerin koruma altına alınması mümkün olabilecektir.

⁵¹⁶ European Parliament (n 163) 24.

4. SONUÇ

Hukuk, tıpkı canlı bir organizmanın çevresinde gerçekleşen olaylara tepkisiz kalmaması gibi meydana gelen olaylara tepkisiz kalmamaktadır. İş hukuku da bu yönüyle yaşanmış ve yaşanmakta olan gelişmelere sessiz kalmamakta, değişim ve gelişim göstermeye devam etmektedir. Gelinen noktada işçilerin sahip olduğu haklar iş hukukunun doğuşuna nazaran son derece geniş olmasına karşın teknolojinin de etkisi ile çalışma yaşamında meydana gelen değişimler gözetildiğinde işçilerin sahip olduğu hakların yetersiz kaldığı görülmektedir. Ancak bu durum kabullenilerek işçi korumasız bırakılamaz. Bu nedenle meydana gelen değişimlerin ortaya çıkardığı sorunlara çözüm aranması gerekmektedir. İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı kavramı da bu çözüm arayışlarından sadece bir tanesidir.

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkı tartışmalarının ortaya çıkmasındaki en temel neden teknolojik gelişmeler nedeniyle iletişimin ve bilginin dolaşımının son derece kolay ve hızlı hale gelmesidir. Teknolojik gelişmeler yaklaşık son yirmi yıldır insanların birbirleri ile iletişimini adeta kesintisiz bir biçimde sürdürmesine olanak sağlamaktadır. Cep telefonunun yaygınlaşması ile insanlar istedikleri yerden arama yapma, mesaj iletme ve bunlara yanıt verme özgürlüğüne erişmiştir. Bu özgürlüklerin birçok avantajı bulunduğu inkâr edilemez bir gerçektir. Bunlar arasında bir konuma bağlı kalınmaksızın işin görülmesi, işçinin trafikte zaman kaybetmemesi, trafiğin sebebiyet verdiği stresten uzak kalınması, işin işçi tarafından belirlenen saatlerde ifa edilebilmesi gibi avantajlar sayılabilecektir.

Ancak teknolojideki bu gelişmelerin sadece avantajları olduğunu söylemek, teknolojinin olumsuzluklarını görmezden gelmek, bu olumsuzlukların sebep olacağı hak ihlallerine sessiz kalmak sonucunu doğuracaktır. Nitekim, bu teknolojik gelişmeler nedeniyle işçilerin özel yaşam hakkı ve dinlenme hakkı işverence daha rahat ihlal edilebilir hale gelmiştir. Bu ihlallerin somutlaştırılmasında işçinin işveren, işverenin diğer bir işçisi veya müşterisi tarafından saat gözetilmeksizin aranması, dinlenme sürelerinde işle ilgilenmesi, özel yaşamında kendisine, ailesine, sevdiklerine ayırması gereken vakitte zihninin iş ile meşgul olması gibi riskler sayılabilecektir.

Örnek olarak saydığımız bu olay ve olguların meydana geliş şekli ve sıklığı işçinin sağlığı üzerinde de olumsuz etkilere sebep olabilecektir. İşçi çalışma saatleri dışında sık sık işe dair konularla ilgilenmek zorunda kaldığında buna bağlı olarak fiziksel ve/veya psikolojik anlamda sağlığının bozulması riski ile karşılaşabilmektedir. Benzer biçimde işçinin uyku saatlerinde sürekli aranması, telefonlara cevap vermesinin beklenmesi halinde işçide uyku bozukluğu ve buna bağlı psikolojik rahatsızlıklar oluşması mümkündür. Yine işçinin yeterince dinlenememesine bağlı olarak dikkatini toparlayamaması işyerinde veya işin görüldüğü yerde iş kazalarının meydana gelmesine sebebiyet verebilecektir.

İşçi işyerine bir robot gibi çalışmaya gitmediğinden işyerinde dahi korunan özel yaşam alanından söz edilirken; işin görülebileceği yerlerin işyeri dışına taşması ile işçinin özel yaşam alanı ile çalışma yaşamı alanı arasındaki sınır iyiden iyiye bulanıklaşmıştır. Bu belirsizlik, işverenin işçinin özel yaşamına müdahale konusundaki tavrı ile birleşince, işçinin özel yaşam hakkının ihlale uğraması riski artmıştır. Öte yandan, işveren işçinin özel yaşam alanına son derece saygılı davranırsa da işçinin çalışma yaşamı ile özel yaşamının iç içe geçme riski bulunmaktadır. Nitekim, çalışma yaşamının işçinin özel yaşamına etkilerini en aza indirebilme gayesi ve işçinin çalışma yaşamı ile özel yaşamı arasındaki denge arayışları iş yaşamı – özel yaşam dengesi kavramını doğurmuştur. İşçinin çalışma yaşamı ile özel yaşamı arasındaki çatışmaların en aza indirilmesi ile işçi yaptığı işte de özel yaşamında da huzura ulaşabilecektir.

Bu tabloda ilk bakışta işçinin korunduğu ve kendisine tanınan serbestiden yararlandığı izlenimi doğsa da bahsettiğimiz risklerin varlığı nedeniyle işçinin yeterli korumaya sahip olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu noktada, işçinin özel yaşam ve dinlenme haklarıyla yakından ilişkili bir kavram olarak işçinin ulaşılabilir olmama hakkı ortaya çıkmıştır. İşçinin çalışma saatleri dışında iş ile fiilen ve zihnen meşgul olmamasını temin etmeye yönelik işçinin ulaşılabilir olmama hakkı kavramı hukukumuzda henüz pozitif düzenlemelerde karşılığı bulunmayan ve yeni yeni tartışılan bir kavramdır.

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkına yönelecek işveren müdahaleleri, bu konuyu açıkça düzenleyen bir hüküm bulunmaması nedeniyle mevcut düzenlemeler bağlamında değerlendirilebilecektir. İşverenin bu hakka müdahale etme imkânı işverenin yönetim yetkisi kapsamında karşımıza çıkmaktadır. İşveren yönetim yetkisini kullanarak

kanunlara, yönetmeliklere, iş sözleşmelerine uygun biçimde işçiye talimat verebilmektedir. Bunların yanı sıra işverenin talimatları ölçülülük ilkesine uygun olmalı, yönetim yetkisi kullanılarak sınırlandırılan hak ile ulaşılmak istenilen sonuç arasında bir denge kurulmalıdır. Elbette işverenin dürüstlük kuralına uygun davranması ile ahlaka ve adaba aykırı talimatlar vermemesi de beklenmektedir. Buradan hareketle, yönetim yetkisini kullanırken işveren, işçinin ulaşılabilir olmama hakkına müdahale içeren talimat da veriyor ise yukarıda sayılan tüm kurallara uygun hareket etmelidir. Dolayısıyla işverenin keyfi biçimde işçinin ulaşılabilir olmama hakkını kısıtlayıcı talimatlar verememesi gereklidir.

İşverenin müdahalesi, iş sözleşmesi seviyesinde de gerçekleşebilir. Ulaşılabilir olmama hakkını kısıtlayan sözleşme hükümlerine işçinin vereceği rızanın hassasiyetle değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira işçi işveren karşısında ekonomik açıdan güçsüz ve zayıf konumdadır. Eğitim durumundan bağımsız olarak işçinin işverene karşı iş sözleşmesi maddeleri üzerinde müzakere kabiliyeti çok düşüktür. Bu bakımdan işçinin vereceği rızanın TMK m. 24(2) kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Nitekim, işçi rıza vermiş olsa dahi, tıpkı işverenin yönetim yetkisinde olduğu gibi, burada da yasalara uygunluk, ölçülük, dürüstlük ilkesine uygunluk denetimleri yapılmalıdır. Bu kapsamda işçinin verdiği rızanın kabul edilebilir bir rıza olması halinde iş sözleşmesindeki bu düzenlemelere geçerlilik atfedilebilecektir. İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının kısıtlandığı bir iş sözleşmesi hükmünün geçerlilik denetimi, genel işlem koşulu hükümlerine göre de yapılabilecektir. Ancak bu durumda maddenin genel işlem koşulu kapsamında geçersiz sayılabilmesi için sözleşmenin, tek yanlı hazırlanma ve çok sayıda yapılmak amacıyla düzenlenmiş olma koşullarını sağlaması gerekecektir. İş sözleşmesindeki ulaşılabilir olmama hakkını kısıtlayan hükümleri, TMK m. 23 kapsamında kişilik hakkını kısıtlamış olması nedeniyle geçersiz saymak da mümkündür. Elbette, bu kabilden sözleşme hükümlerinin keskin biçimde geçersiz olacağı söylenemeyecek, sınırlandırmanın amacı ile sınırlandırma arasındaki dengenin işçinin aleyhine bozulmadığı durumlarda bu türden sözleşme hükümleri geçerli kabul edilebilecektir.

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının işverence yönetim yetkisi kullanılarak yahut iş sözleşmesinde kısıtlanmasına ilişkin açıklanan sonuçların ötesinde işverenin işçinin

ulaşılabilir olmama hakkını koruma borcu bulunmaktadır. Üstelik işçinin gayretli bir çalışan olmasından kaynaklı, işverenin açık talebi olmasa da çalışma saatleri dışında ulaşılabilir kalması halinde dahi işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında önlem alma, işçiyi bu konuda uyarma ve işçiyeye eğitim verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu sayede işçi kendi isteği ile de olsa ulaşılabilir olmayacak, çalışma saatleri dışında dinlenme ve kendisine vakit ayırabilme fırsatı yakalayacaktır. İşveren eğitim verme yükümlülüğü kapsamında ise internet ve cep telefonu bağımlılığı gibi konularda işçilerin bilinçlenmesini sağlayabilecektir.

Çalışma yaşamı içerisinde işçinin ulaşılabilir olmama hakkının tanınması ve korunması bu çalışmanın en önemli amaçlarındandır. Ancak ne yazık ki işveren her zaman yönetim yetkisini çerçevesi çizilen sınırlara uygun kullanmayacak veya işçiyi koruma borcuna uygun hareket etmeyecektir. Bu durumda hakkın ihlal edilmesi söz konusu olacaktır. Hukuk sistemimizde doğrudan ulaşılabilir olmama hakkını koruyan bir düzenleme olmaması nedeniyle işçi bu bakımdan açık bir korumadan yararlanamamaktadır. Ancak mevcut yasal düzenlemelerin işçinin lehine yorumlanması ile işçinin ulaşılabilir olmama hakkının koruma altına alınması, hakkın ihlali halinde işçinin işverenden bazı taleplerde bulunması mümkün olabilecektir.

Bu noktada işverenin ulaşılabilir olmama hakkını kullanmak isteyen işçiyeye diğer işçilerden farklı davranmaması, mesleki gelişimine ket vurmaması, ücret ve sair her türlü işçilik hakkına yönelik olumsuz bir değişiklik uygulamaması gerekmektedir. İşverenin bu türden eylemlerinin engellenebilmesi için sıkı denetim mekanizmaları kurulmalı, işçinin hakkını kullanmak isteği nedeniyle işverenin yaptırımına maruz kalması halinde hızlı ve güvenilir uyuşmazlık çözümleri ile işçinin uğradığı zararın tazmini ve işverenin olumsuz eylemlerinin sona erdirilmesi sağlanmalıdır. Özel nitelikli durumlar söz konusu olduğunda işverenin işçiden ulaşılabilir olmasını bekleyebileceği kabul edilmelidir. İşveren tarafından işçinin ulaşılabilir olmamasına dayanarak uygulanacak yaptırımların bu bağlamda değerlendirilmesi ve kural olarak bu yaptırımların hukuka aykırı kabul edilmesi yerinde olacaktır.

Hakkın korunabilmesi için atılabilecek bir başka adım işçinin teknolojinin verdiği imkanlarla takip edilmesinin önüne geçilmesine yönelik yasal düzenlemeler getirilmesi

ve uygulanması olabilir. Bu bağlamda bu tür bir takibin yapılması, meşru bir gerekçenin varlığına, işçiye yazılı bildirim yapılmasına ve ancak belirli konuların dışına çıkılmasına bağlanabileceği gibi işçinin konum takibini kapatmasına imkân tanıyacak biçimde sistemin kurgulanması da mümkündür. Hatta sistemin çalışma saatleri dışında tamamen devre dışı bırakılması daha yerinde olacaktır.

İşçi çalışma saatleri dışında ulaşılabilir oluyor ise veya belirli saatler bakımından ulaşılabilir kalması işçiden isteniyor ise bu süreler çalışma saatlerinden sayılmalıdır. Ancak işin niteliğinden kaynaklanan durumlarda ulaşılabilir kalınan sürelerin tamamı yerine hakkaniyet gereği bir kısmı çalışma süresinden sayılabilecektir. İşçinin çalışma saatleri dışında hangi zaman diliminde ulaşılabilir olması isteniyor ise buna uygun değerlendirme ile işçinin fazla çalışma yaptığı, hafta tatilinde çalıştığı veya yıllık ücretli izin hakkını kullanmadığı gibi sonuçlara ulaşılabilir. Bu sonuçların doğal neticesi olarak işçi işverenden bu çalışmasının karşılığı ücreti talep edebilecektir. Ancak hakkın gerçek anlamda korunabilmesi, işçinin istisnai hallerde ulaşılabilir olması ve ulaşılabilir olduğunda ücrete ek bir tazminata hak kazanmasına, ayrıca yoğun ihlal durumunda işverene idari para cezası uygulanması gibi caydırıcı önlemlere bağlıdır. Aksi düşünce, dinlenme hakkının ihlalinin, işçiye ödenen fazla çalışma karşılığı ücret ile üzerinin örtülmesi anlamına gelecektir.

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının sürekli biçimde, sistematik olarak ihlal edildiği durumlarda işçinin işverenden mobbinge uğradığı gerekçesi ile tazminat talep edebileceği kabul edilmelidir. Bunun yanı sıra işçinin ulaşılabilir olmama hakkının bu şekilde yoğun olarak ihlal edilmesi işçiye iş sözleşmesini feshetmek bakımından haklı neden de verebilecektir. Feshin işverene atfedilecek bir nedene dayandığı bu gibi durumlarda işçiye kıdem tazminatının yanı sıra ihbar tazminatı da ödenmelidir.

İşçinin iş akdini feshetmek yerine maruz kaldığı hak ihlalinin sona erdirilmesini talep etme imkânı da bulunmaktadır. İşçi mahkemeden hak ihlalinin önlenmesini veya durdurulmasını talep edebilecektir. Buna ek olarak iş sağlığı ve güvenliği bakımından yakın ve ciddi bir tehlikenin varlığından söz edilebilecekse işçinin SGK'ya veya işverene başvuru hakkı da bulunmaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki, işçinin işveren karşısında zayıf ve işe muhtaç oluşu onun yukarıda sayılan yasal yollara başvurması ihtimalini

zayıflatmaktadır. Bu nedenlerle, işçinin aktif bir koruma altında ulaşılabilir olmama hakkının güvence altına alınması ve bu yönde yasal düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Bu bakımdan işçinin ulaşılabilir olmama hakkının İŞK’nu ile açıkça tanınması, hakkın kapsamının belirlenmesi, hakka yönelecek müdahalelerin sınırlarının çizilmesi gerekmektedir. Buna ek olarak, işverenin işçinin ulaşılabilir olmama hakkını ihlal edecek davranışlarının açıkça yasaklandığı ve yaptırıma tabi tutulduğu düzenlemelerin doğrudan İŞK’unda yapılacak değişikliklerle düzenlemeye kavuşturulması yerinde olacaktır. Elbette bu düzenlemelerin işçi ve işveren arasındaki menfaatler dengesini koruyucu olması da gerekmektedir. Diğer bir ifade ile uygulamada karşılığı olamayacak katı düzenlemelerin işverene dayatılmasının hakkın tesisi açısından amaca uygun düşmeyeceği kanaatindeyiz.

Avrupa Parlamentosu (*European Parliament*) P9_TA(2021)0021 numaralı tavsiye kararında da üye devletlerce ulaşılabilir olmama hakkını kullanan işçinin ayrımcılık, işten çıkarılma veya başkaca olumsuz muamelelere karşı korunması; ulaşılabilir olmama hakkı ihlal edilen işçinin tazminat talep edebilmesi; işçilerin ulaşılabilir olmama hakkı konusunda bilgilendirilmesi; işçilerin ulaşılabilir olmama hakkına ulaşabilmesi için sendika veya işyerinde kurulacak işçi temsilciliğine yetki verilmesi; işçinin ulaşılabilir olmama hakkını ihlal eden işverene etkili, ölçülü ve caydırıcı cezalar uygulanması ilkeleri öne çıkarılmıştır. Bu bağlamda olması gereken hukuk (*de lege ferenda*) bakımından İŞK’unda işçinin ulaşılabilir olmama hakkının

“Ulaşılabilir olmama, işçinin çalışma saatleri dışında işle ilgili olarak meşgul edilmemesidir.

İşveren, çalışma saatleri dışında, işçinin başta özel yaşama saygı ve dinlenme hakkı olmak üzere temel haklarının korunması ve hayata geçirilebilmesi için ulaşılabilir olmama hakkına saygı göstermekle yükümlüdür. Ulaşılabilir olmama hakkını kullanan ya da kullanmak isteyen işçi, salt bu nedenle emsal işçiden farklı bir işleme tabi tutulamaz.

Çalışma saatleri dışında işçiye ulaşılmasını gerektiren bir halin varlığı durumunda işveren, bu durumu işçiye en geç 2 işgünü önceden yazılı olarak ve gerekçesiyle bildirmek koşuluyla işçinin ulaşılabilir olmama hakkına müdahale edebilir.

İşveren, işçinin ulaşılabilir olmama hakkının kapsamı, bu haktan yararlanmasının önemi, yöntemi, koşulları ve sonuçları hakkında işçileri bilgilendirmek, bu konuda iş organizasyonunun bütününde ilgili herkes için gerekli farkındalığın oluşturulmasını sağlamak için gereğini yapmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğe aykırı davranan işveren, doğabilecek ihlallerden sorumludur ve işveren hakkında ayrıca asgari ücretin 4 katı tutarında idari para cezası uygulanır.

Ulaşılabilir olmama hakkının ihlali halinde işveren, işçiye en az 3 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. İşveren hakkında ayrıca her bir işçi bakımından ayrı ayrı net asgari ücretin 2 katı tutarında idari para cezası uygulanır.”

şeklinde düzenlenmesi önerilebilir.

İşçinin ulaşılabilir olmama hakkının hukukumuzda pozitif bir düzenlemeye sahip olmayışı karşısında Alman hukuk sisteminde uygulanan yöntemin uygulanması da düşünülebilecektir. Buna göre; pozitif bir düzenleme olmasa da işçinin ulaşılabilir olmama hakkı yine de söz konusu olacaktır. Nitekim işçinin kişiliğinin ve özel yaşam hakkının korunması kurallarından hareketle ulaşılabilir olmama hakkının tanınması da mümkündür. Şu hâlde hakkın yasal bir düzenlemeye kavuşturulacağı zamana kadar işverenlerce toplu iş sözleşmelerinde veya iş sözleşmelerinde işçinin ulaşılabilir olmama hakkının düzenlenmesi, hakkın ihlal edilmemesi için gerekli teknik ve idari tedbirlerin alınması, işçinin kişilik haklarının korunabilmesi bakımından atılabilecek adımlardandır.

KAYNAKÇA

Akçaal M, 'Borçlar Kanununun Genel İşlem Koşullarına Dair Hükümleri Hakkında Bir İnceleme' (2014) 18 Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 49

Akın A, Ulukök E and Arar T, 'İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme' (2017) 19 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 113 <dergipark.org.tr/en/download/article-file/315288> accessed 22 October 2022

Akın O, 'İş Hukukunda Çalışma Süreleri' (1981) 45 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 775

Akıncı E and Orhan FÖ, 'Sirkadiyen Ritim Uyku Bozuklukları' (2016) 8 Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi 178 <www.cappsy.org/archives/vol8/no2/cap_08_02_08.pdf> accessed 14 November 2022

Aksoy B, 'Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri' (2012) 12 Ege Akademik Bakış Dergisi 401 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/559248> accessed 25 February 2022

Akyiğit E, *İş Hukuku* (14th edn, Seçkin Yayıncılık 2022)

Albayrak C, 'Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi' [2012] Türkiye Barolar Birliği Dergisi 165

Alp M, 'Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telafi Çalışması ve Ücret İndirimi' in Gülsevil Alpagut (ed), *Pandemi Sürecinde İş Hukuku* (On İki Levha Yayıncılık 2020)

Alpagut G, 'Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi–Daimi Ulaşılabilirlik' in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (Seçkin Yayıncılık 2021)

Alpay H, 'İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin Kabul Edilişinin 60. Yıldönümünde Taşıdığı Anlam ve Önemi' (2009) <dergipark.org.tr/en/download/article-file/791983> accessed 10 August 2022

Alper Y and Kılıkış İ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (4th edn, Dora Yayıncılık 2018)

Anayurt Ö, *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları* (21st edn, Seçkin Yayıncılık 2021)

Anttila T and others, 'Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe' (2015)

Anzinger R and Koberski W, *Kommentar Zum Arbeitszeitgesetz* (3rd edn, Verlag Recht und Wirtschaft GmbH 2009)

Arıcı K, 'İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası' (1983) 9 Yargıtay Dergisi 160 <www.yargitaydergisi.gov.tr/dergi/28> accessed 16 July 2022

—, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (Gazi Kitabevi 2022)

Arslan Durmuş S, 'İşçinin Özel Yaşamının İş İlişkisine Etkisi' (2020) 25 Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 135

Ateş D, 'Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları' (2007) 20 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 75 <tbbdergisi.barobirlik.org.tr/ViewPDF-sozlesme-ozgurlugu-yonunden-durustluk-kurali-352> accessed 19 February 2022

Avogaro M, 'Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue' (2018) 4 Law Journal of Social and Labor Relations 110 <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ljslr4&collection=journals&id=519&startid=&end=538> accessed 25 November 2021

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, 'İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi, Psikososyal Riskler ve Çalışanların Katılımının Sağlanması Konularına İlişkin ESENER Araştırması Sonuçları' (2012) <publications.europa.eu/resource/cellar/fb057e61-bf7c-4c19-ac2b-c02fd9f0feb2.0001.01/DOC_1> accessed 14 July 2022

Aybay A, Aybay R and Pehlivan A, *Hukuka Giriş* (9th edn, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 2013)

Aybay R, *Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi* (Türkiye Barolar Birliği Yayınları 2006) <tbbayayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/iheb.pdf> accessed 10 August 2022

Aydın U and Demirkaya S, 'Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları' (2017) 3 İş ve Hayat Dergisi 72 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404416> accessed 14 June 2022

Aydın U and Kutlu M, 'The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law' (2020) 8 Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 261

Aydınlı İ, 'İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi' (2005) 19 TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 21 <www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf> accessed 5

January 2022

—, ‘İşverenin Edimden Bağımsız Olan Koruma Yükümlülüğüne, Normun Koruma Amacı (Hukuka Aykırılık Bağı) Bakımından Bir Yaklaşım’ (2005) 8 Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1 <www.tuhis.org.tr/pdf/811.pdf> accessed 25 January 2022

Aydınöz G, ‘İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma’ (Ankara Üniversitesi 2014) <dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/35071/tez8.pdf?sequence=1&isAllowed=y> accessed 14 July 2022

Bailey DE and Kurland NB, ‘A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work’ (2002) 23 Journal of Organizational Behavior 383 <onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.144> accessed 11 June 2022

Balkır ZG, ‘İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar’, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu* (Sakarya Üniversitesi İktisadi Bilimler Fakültesi 2005)

Bambra C and others, ‘“A Hard Day’s Night?” The Effects of Compressed Working Week Interventions on the Health and Work-Life Balance of Shift Workers: A Systematic Review’ (2008) 62 Journal of Epidemiology & Community Health 764 <jech.bmj.com/lookup/doi/10.1136/jech.2007.067249> accessed 15 June 2022

Barnes M, Bryson C and Smith R, ‘Working Atypical Hours: What Happens to Family Life’ (2006) <www.bl.uk/britishlibrary/~/.media/bl/global/business-and-management/pdfs/non-secure/n/a/t/natsc-working-atypical-hours-2006.pdf> accessed 15 June 2022

Barnett RC, Gareis KC and Brennan RT, ‘Fit as a Mediator of the Relationship Between Work Hours and Burnout’ (1999) 4 Journal of Occupational Health Psychology 307 <www.researchgate.net/profile/Robert-Brennan-6/publication/12773443_Fit_as_a_mediator_of_the_relationship_between_work_hours_and_burnout/links/09e4150c597ec987a0000000/Fit-as-a-mediator-of-the-relationship-between-work-hours-and-burnout.pdf> accessed 16 June 2022

Başbuğ A and Yücel Bodur M, *İş Hukuku* (6th edn, Beta Basım Yayım 2021)

Baycık G, ‘Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları’ (2014) 20 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 223

Bayram F, ‘Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’ (2007) 4 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 551 <legal.com.tr/urun/is-hukuku-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-dergisi-yil-2007-sayi-14/362218> accessed 20 November 2022

Beytar E, *İşçinin Kişiliğinin ve Kişisel Verilerinin Korunması* (2nd edn, On İki Levha

Yayıncılık 2018)

Bilginoğlu E, 'Covid- 19 Pandemisi Sırasında Uzaktan alışmanın Artan nemi : Bilinen Yanlışlar ve Doğruları Giriş' (2021) 2 alışma ve Toplum Dergisi 1099

Bingöl S, *Yıllık Ücretli İzin* (Seçkin Yayıncılık 2012)

Bozbel S and Palaz S, 'İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları' [2007] TİSK Akademi 66
<dspace.balikesir.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12462/4994/savas-bozbel.pdf?sequence=1&isAllowed=y> accessed 20 November 2022

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, *Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri* (Fazıl Aydın ed, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2014) <www.csgb.gov.tr/media/1332/tuerkiye-tarafından-onaylanan-ilo-soezleşmeleri.pdf> accessed 7 October 2022

Canbolat T, 'İşçinin Kişiliğinin Korunması ve Psikolojik Taciz (Mobing)' in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi* (Seçkin Yayıncılık 2021)

Caniklioğlu N, '4857 Sayılı Kanuna Göre alışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi' [2005] Toprak İşveren Dergisi 1
<toprakisveren.org.tr/index.php/yayinlar/4857-sayili-kanuna-gore-calisma-suresi-ve-bu-surenin-gunlere-bolunmesi/> accessed 21 October 2022

ankaya Y, *İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği* (Beta Basım Yayım 2021)

—, 'Pandemi Döneminde Tele alışmanın İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkına Ekisi' in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V* (On İki Levha Yayıncılık 2022)

Cansel E and Özel , *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1* (2nd edn, Seçkin Yayıncılık 2017)

Carlson NR, *Fizyolojik Psikoloji Davranışın Nörolojik Temelleri* (Muzaffer şahin tr, 8th edn, Nobel Yayıncılık 2014)

elik N, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Endüstri 4.0 Problemleri ve özümleri* (On İki Levha Yayıncılık 2019)

elik N and others, *İş Hukuku Dersleri* (35th edn, Beta Basım Yayım 2022)

Centel T, 'Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması' [2011]

—, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (On İki Levha Yayıncılık 2021)

Chiuffo FM, ‘The “Right to Disconnect” or “How to Pull the Plug on Work”’ [2019] SSRN Electronic Journal 1
<papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID3430576_code3070286.pdf?abstractid=3422283&mirid=1> accessed 25 November 2021

Chudinovskikh MV, ‘The Right to Disconnect in Digital Economics’, *Proceedings of the International Scientific and Practical Conference on Digital Economy (ISCDE 2019)* (Atlantis Press 2019) <www.atlantispress.com/article/125924711> accessed 25 November 2021

Çil Ş, ‘Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması’ (2016) 74 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 269

Civan OE, *Genel İş Koşulları* (Beta Basım Yayım 2015)

Council of Europe, ‘Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to Member States on the Processing of Personal Data in the Context of Employment’, vol 1604 (2015) <www.dgpj.mj.pt/sections/noticias/conselho-da-europa_3/downloadFile/attachedFile_f0/CMRec20155E.pdf?nocache=1428485746.25%5Cnhttp://www.dgpj.mj.pt/sections/noticias/conselho-da-europa_3>

Crompton R and Lyonette C, ‘Work-Life “Balance” in Europe’ (2006) 49 Acta Sociologica 379 <journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0001699306071680> accessed 17 June 2022

Dalgaldere A, *Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Seçkin Yayıncılık 2021)

Data Protection Working Party, ‘Opinion 13/2011 on Geolocation Services on Smart Mobile Devices’ (2011) <ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_en.pdf> accessed 29 June 2022

Dembe AE and others, ‘Nonstandard Shift Schedules and the Risk of Job-Related Injuries’ (2006) 32 Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 232 <www.jstor.org/stable/40967570> accessed 17 June 2022

Demir K, ‘Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu’ (2021) 29 Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2501 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1882400> accessed 11 June 2022

Demircioğlu M, Centel T and Kaplan HA, *İş Hukuku* (21st edn, Beta Basım Yayım 2021)

Demirkaya S and Güler C, ‘Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO’nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi’ (2021) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi 2753

Den Dulk L and others, ‘Work, Family, and Managerial Attitudes and Practices in the European Workplace: Comparing Dutch, British, and Slovenian Financial Sector Managers’ (2011) 18 Social Politics 300 <academic.oup.com/sp/article/18/2/300/1620256?login=true> accessed 20 July 2022

Doğan S, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru* (Seçkin Yayıncılık 2016)

——, ‘Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılama Hakkı’ in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV* (On İki Levha Yayıncılık 2021)

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* (On İki Levha Yayıncılık 2018)

——, ‘Endüstri 4.0, Dijitalleşme ve İş Hukukunun Geleceği-Dijital Platformların Ortaya Çıkardığı Hukuki İlişkiler Çerçevesinde Değerlendirilmesi’ (2020) 78 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 1209

Dulay Yangın D and Kutlu Mutluer M, ‘Avrupa Adalet Divanı’nın Çağrıya Hazır Bekleme Süresinin Nitelendirilmesine İlişkin Yaklaşımı: D.J. v Radiotelevizija Slovenija C-344/19, RJ v Stadt Offenbach Am Main C-580/19 ve MG v Dublin City Council C-214/20 Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler’ (2022) 9 İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 481

Duman B, *İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı* (2nd edn, Adalet Yayınevi 2021)

Dural M and Sarı S, *Türk Özel Hukuku Cilt II Kişiler Hukuku* (14th edn, Filiz Kitabevi 2013)

Dursun Ateş S, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Seçkin Yayıncılık 2019)

Ekmekçi Ö and Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (3rd edn, On İki Levha Yayıncılık 2021)

Ekonomi M, ‘Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği’, *Çalışma Hayatında Esneklik* (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını 1994)

——, ‘Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller’ (2022) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi 21

Elbir N, ‘Türk ve Fransız İş Hukuklarında Disiplin Cezaları’ (Ankara Üniversitesi 2010) <dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/80421/265674.pdf?sequence=1> accessed 10 August 2022

Elma R, *Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku* (6th edn, Seçkin Yayıncılık 2022)

Engin EM, ‘Türk İş Hukukunda Evde Çalışma’ (2000) 5 Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 269

Erbaş CG, ‘6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi’ (2017) 7 Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi 97

Erdemir E, ‘Bilgi Toplumunda Çalışma İlişkilerinin Yeni Boyutu: İşyeri ve Çalışanlara Yönelik İzleme Faaliyetleri ve Türkiye’deki Durum’, *Sakarya Üniversitesi I. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı* (2008) <www.researchgate.net/profile/Erkan-Erdemir-3/publication/271645308_Bilgi_toplumunda_calisma_iliskilerinin_yeni_boyutu_Isyeri_ve_calisanlara_yonelik_izleme_faaliyetleri_ve_Turkiye’deki_durum/links/54ce7d960cf29ca810fc32e5/Bilgi-toplumunda-calisma-iliskiler> accessed 27 June 2022

Erdoğan C, ‘İş Hukukunda Esneklik ile İlgili Yeni Bir Sorun: Sıfır Saat Sözleşmesinin Türk İş Hukuku Açısından Kabul Edilebilirliği’ (2020) 15 Terazi Hukuk Dergisi 2020 <www.jurix.com.tr/article/21441> accessed 3 June 2022

Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (27th edn, Yetkin Yayınları 2022)

Erkanlı Başbüyük B, *İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı* (Seçkin Yayıncılık 2020)

Ertürk Ş, *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku* (Yetkin Yayınları 2022)

Eurofound, ‘Living, Working and COVID-19’ (2020) <www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf> accessed 16 August 2022

Eurofound and ILO, ‘Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work’ (2017) <www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> accessed 20 March 2022

European Parliament, ‘European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))’ (2021) <www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.pdf> accessed 16 August 2022

Eyrenci Ö, ‘Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi’, *Çalışma Hayatında*

Esneklik (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını 1994)

—, *İş Hukuku* (10th edn, Beta Basım Yayım 2020)

Fagan C and others, *The Influence of Working Time Arrangements on Work-Life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence* (International Labour Office 2012) <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187306.pdf> accessed 14 June 2022

Fagan C and Walthery P, 'Individual Working-Time Adjustments between Full-Time and Part-Time Working in European Firms' (2011) 18 *Social Politics* 269 <academic.oup.com/sp/article/18/2/269/1622418> accessed 20 July 2022

Falder R, 'Immer Erreichbar-Arbeitszeit-Und Urlaubsrecht in Zeiten Des Technologischen Wandels' (2010) 27 *Neue Zeitschrift für Arbeitrecht* 1150

Gilkerson N, Anderson B and Swenson R, 'Work-Life Balance 2.0? An Examination of Social Media Management Practice and Agency Employee Coping Strategies in a 24/7 Social World' (2018) 12 *Public Relations Journal* 1 <epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1526&context=comm_fac> accessed 13 July 2022

Göktaş S, 'İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması' [2012] *Sicil İş Hukuku Dergisi* 42

Güç T, *Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma* (Seçkin Yayıncılık 2014)

Günay B, 'İş Hukukunda Hafta Tatili' (2020) 5 *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1563 <www.jurix.com.tr/article/20767> accessed 5 August 2022

Günay Cİ, 'Çalışma Sürelerinde Esneklik' (2004) 7 *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 1 <www.tuhis.org.tr/pdf/7310.pdf> accessed 23 July 2022

—, 'Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı' [2010] *Sicil İş Hukuku Dergisi* 28

Güzel A, 'Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin "Intuitus Personae" Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek' in *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi* (ed), *Halid Kemal Elbir'e Armağan* (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim, Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı 1996)

—, 'Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme' [1997] *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 83 <www.tuhis.org.tr/pdf/426.pdf> accessed 16 July 2022

—, ‘İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik’ (2000) 5 Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 203

—, ‘İş Hukukunda “Yetki” ve “Değerlendirme”’, *Prof. Dr. M. İlhan Ulusan’a Armağan – Cilt: III* (Seçkin Yayıncılık 2016)

—, ‘İş Hukukunda “Yetki” ve “Özgürlük”’ (2016) 15 İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 93

—, ‘İş Sözleşmesinin “Eylemli” Feshi ve Uygulama Sorunları’ (2022) 4 Çalışma ve Toplum Dergisi 2485 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2717842> accessed 6 December 2022

Güzel A and Ertan E, ‘İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk’ (2007) 4 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 509

Güzel A, Okur AR and Caniklioğlu N, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (19th edn, Beta Basım Yayım 2021)

Güzel A and Ugan Çatalkaya D, ‘İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)’ (2012) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 157

—, ‘İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine’ (2014) 20 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 17

Haddon L and Lewis A, ‘The Experience of Teleworking: An Annotated Review’ (1994) 5 The International Journal of Human Resource Management 193 <www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/09585199400000010?scroll=top> accessed 11 June 2022

Hadley HS, ‘Right to Privacy’ (1895) 3 Northwestern Law Review 1 <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/nlrc3&collection=usjournals&id=9&startid=&end=29> accessed 25 November 2021

Hafizoğlu ES, ‘Çalışma Süreleri’ (2016) 15 İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 123

Hesselberth P, ‘Discourses on Disconnectivity and the Right to Disconnect’ (2018) 20 New Media and Society 1994 <journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1461444817711449> accessed 25 November 2021

Hüseyinli N, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları (Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş*

Hukukunda) (Adalet Yayınevi 2020)

International Labour Office, *Protection of Workers' Personal Data* (International Labour Organization 1997) <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf> accessed 29 June 2022

International Telecommunication Union Development Sector, *Measuring Digital Development: Facts and Figures 2021* (2021) <www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/FactsFigures2021.pdf> accessed 5 April 2022

ITU, 'ICT Data and Statistics' <www.itu.int/ITU-D/ict/statistics/ict/> accessed 4 April 2022

Jacobs M, 'Reformbedarf Im Arbeitszeitrecht' (2016) 33 *Neue Zeitschrift für Arbeitrecht* 733

Kandemir M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal Yayıncılık 2011)

Kaplan ET, 'Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması' [2011] *Sicil İş Hukuku Dergisi* 40

Kar B, 'Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde Israrla Yapmaması' [2010] *Sicil İş Hukuku Dergisi* 89

Karaahmetoğlu A, 'İşçinin Kişisel İnternet Kullanımının İş İlişkisi ve İşverenin Kişilik Haklarına Etkisi' [2020] *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 79

Karacan Çetin H, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma* (6th edn, Seçkin Yayıncılık 2019)

Karademir A and Turgut C, 'İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Özel Yaşamından Kaynaklanan Nedenlerle İş Sözleşmesinin Feshi' (2017) 3 *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 67 <jurix.com.tr/article/12615> accessed 15 December 2021

Karagöz V, 'Tip İş Sözleşmelerinde Öngörülen Cezai Şartın Genel İşlem Şartları Bağlamında Denetlenmesi' (2004) VIII *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi* 593 <hukukdergi.ebyu.edu.tr/wp-content/uploads/2015/10/2004_VIII_26.pdf> accessed 5 August 2022

Kayar İ, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler - Özel Borç İlişkileri* (11th edn, Seçkin Yayıncılık 2019)

Kayıhan Ş and Ünlütepe M, *Medeni Hukuk Bilgisi* (4th edn, Seçkin Yayıncılık 2017)

—, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (6th edn, Seçkin Yayıncılık 2018)

Kayırgan H, 'İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi' (2014) 20 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 459

Keser H, 'İş Sözleşmesinin Mobbing Sebebi İle Feshi Üzerine Bir Değerlendirme' [2016] İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 261

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, *Madde ve Gereğesi İle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Bilgi Notu) ve Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Terimler Sözlüğü* (KVKK Yayınları 2019) <www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/062384e3-d18c-4c38-b108-3a7a2a28e849.pdf> accessed 26 June 2022

Kılıç G, 'Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı' (2020) 15 Terazi Hukuk Dergisi 805 <www.jurix.com.tr/article/20645> accessed 14 July 2022

Kocabaş F and others, 'Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi' (2018) 7 Sosyal Güvence Dergisi 28 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/620383> accessed 14 July 2022

Korkmaz A, 'İnsan Hakları Bağlamında Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması' (2014) 16 Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 99 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107205#:~:text=Anayasa Mahkemesinin 31.3.1987 gün,kişilik hakkının bir devamı saymıştır.> accessed 21 October 2022

Köseoğlu AC and Kabul S, '4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma' (2014) 72 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 233

Kuşku Ç, 'İşverenin, İşçinin İnternet ve E-Posta Kullanımına Müdahalesi ve İşçinin Kişilik Hakları' (Marmara Üniversitesi 2008) <tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=-Z0vbSUgrhM9fXoGkRe6Q7Xq5k9NgSnamDVH7hTmsDS9USIZpB9HHvWMjTQYXlti> accessed 16 December 2021

Laulom S, 'Ekonominin Dijitalleşmesinin İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkileri - Fransız Uygulaması' in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), Seda Ergüneş Emrağ (tr), *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı* (On İki Levha Yayıncılık 2021)

Leffakis ZM and Doll WJ, 'Using High-Performance Work Systems To Support Individual Employment Rights and Decrease Employee Telecommunication Violations in the Workplace' (2004) 11 Journal of Individual Employment Rights 275 <content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=21782456&S=R&D=bsu>

&EbscoContent=dGJyMNHX8kSep7Q4yOvqOLCmsEqep7NSsKq4SLWWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGqtFC1q7JQuePfgex43zx> accessed 16 July 2022

Leymann H, 'The Content and Development of Mobbing at Work' (1996) 5 *European Journal of Work and Organizational Psychology* 165 <www.researchgate.net/publication/315480030_Bullying_no_trabalho_Percecao_e_impacto_na_saude_mental_e_vida_pessoal_dos_enfermeiros/fulltext/58d3a1cc458515e6d901d536/Bullying-no-trabalho-Percecao-e-impacto-na-saude-mental-e-vida-pessoal-dos-enfermeiros.pdf> accessed 6 December 2022

Limoncuoğlu SA, 'İşçinin İş Sözleşmesini Psikolojik Tacize Dayalı Olarak Haklı Nedenle Feshinde Hak Düşürücü Sürenin Başlangıcı (Karar İncelemesi)' (2013) 15 *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 547

Lungu L, 'The Right to Disconnect - A Necessary Demarcation between Professional and Private Life', *Conferinta Internationala de Drept* (2021) <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cidstue2021&collection=journals&id=176&startid=&endid=181> accessed 13 June 2022

Matusik SF and Mickel AE, 'Embracing or Embattled by Converged Mobile Devices? Users' Experiences with a Contemporary Connectivity Technology' (2011) 64 *Human Relations* 1001 <journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726711405552> accessed 30 July 2022

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M and Baysal U, *İş Hukuku* (7th edn, Lykeion Yayınları 2022)

——, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (6th edn, Lykeion Yayınları 2022)

Mülayim BO, 'İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı İle Son Verilmesi' [2021] *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 327 <dergipark.org.tr/en/download/article-file/1684860> accessed 11 August 2022

Oğuz H, 'Elektronik Ortamda Kişisel Verilerin Korunması, Bazı Ülke Uygulamaları ve Ülkemizdeki Durum' [2013] *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi* 1 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/155549> accessed 26 June 2022

Oğuzman MK and Öz MT, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (20th edn, Vedat Kitapçılık 2022)

Özdemir E, 'İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri' (2005) 54 *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 95 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/628300> accessed 11 June 2022

——, 'İnternet ve İş Sözleşmesi: Yeni Teknolojilerin İş İlişisine Etkileri Üzerine' (2008)

Özdemir H, 'İşyerinde İşçilerin İzlenmesi ve İşçinin Kişilik Haklarının Korunması' (2010) XIV Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 231 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1846175> accessed 20 February 2022

Özdemir O, 'Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri' (2016) 4 Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 81 <www.jurix.com.tr/article/7425> accessed 14 July 2022

Özkan Koç SD, 'İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı' (2019) 25 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 1211

Özkan Ürün Ö and Derin T, *Fazla Çalışma Ücreti* (Adalet Yayınevi 2021)

Özkan ZA, *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu* (On İki Levha Yayıncılık 2019)

Öztürkoğlu Y, 'Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri' (2013) 1 Beykoz Akademi Dergisi 109 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/950249> accessed 7 August 2022

Özveri M, 'Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları' (2007) 4 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 921 <legal.com.tr/urun/is-hukuku-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-dergisi-yil-2007-sayi-15/362219> accessed 16 July 2022

Ruth Eikhof D, Warhurst C and Haunschild A, 'Introduction: What Work? What Life? What Balance?: Critical Reflections on the Work-Life Balance Debate' (2007) 29 Employee Relations 325 <www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01425450710839452/full/html> accessed 17 June 2022

Şahin Emir A, 'İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması' (2022) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi 329

Şahin L, Aydın E and Güler M, 'Teknolojik Gelişmelerin İşin Yapısı ve İşgücünün Nitelikleri Üzerine Etkileri: Hastane Çalışanlarının Algılarına Yönelik Bir Araştırma' (2015) 1 İş ve Hayat Dergisi 97 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/299535> accessed 25 February 2022

Sakharkar VR, 'Work from Home in the Corona Pandemic and Need of the Right to Disconnect Act' (2021) 10 National Journal on 'Social Issues & Problems' 15 <www.journalsnmcsip.org.in/research_journal/social_issues_problems_vol_10_issue_1.pdf#page=22> accessed 25 November 2021

Savaş FB, *İşyerinde Manevi Taciz* (Beta Basım Yayım 2007)

—, ‘İş Hukukunda “Siber Gözetim”’ (2009) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 97

Secunda PM, ‘Hybrid Federalism and the Employee Right to Disconnect’ (2019) 46 Pepperdine Law Review 873 <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/pepplr46&collection=usjournals&id=913&startid=&endid=944> accessed 25 November 2021

—, ‘The Employee Right to Disconnect’ (2019) 9 Notre Dame Journal of International & Comparative Law 1 <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ndjic19&collection=usjournals&id=4&startid=&endid=42> accessed 25 November 2021

Şen S, ‘Esnek Üretim ve Esnek Çalışma’ (1999) 15–16 TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 24 <www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348743654.pdf> accessed 5 August 2022

Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (12th edn, Yetkin Yayınları 2022)

Sevimli KA, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (Legal Yayıncılık 2006)

—, ‘İşçinin Özel Yaşam Hakkı Bağlamında İşçi - İşveren İlişkisi’ (2008) 3 Sicil İş Hukuku Dergisi 53

—, ‘İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat (Karar İncelemesi)’ (2010) 24 Çalışma ve Toplum Dergisi 295

—, ‘Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması’ [2013] Çalışma ve Toplum Dergisi 107 <www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423873900.pdf> accessed 17 February 2022

Sparks K, Faragher B and Cooper CL, ‘Well-Being and Occupational Health in the 21st Century Workplace’ (2001) 74 Journal of Occupational and Organizational Psychology 489 <citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.91.440&rep=rep1&type=pdf> accessed 27 February 2022

Sturges J and Guest D, ‘Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in the Career’ (2004) 14 Human Resource Management Journal 5 <onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x> accessed 22 October 2022

Sümer HH, *Hukuka Giriş* (4th edn, Seçkin Yayıncılık 2020)

Süzek S, 'İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları', *Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan* (Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını 1998)

——, 'İş Hukukunda Disiplin Cezaları' (2011) 1 Çalışma ve Toplum Dergisi 9

——, *İş Hukuku* (21st edn, Beta Basım Yayım 2021)

Tandoğan H, 'Şahsiyetin Akit Dışı İhlallere Karşı Korunmasının İşleyiş Tarzı ve Basın Yoluyla Olan İhlallere Karşı Özel Hayatın Korunması' (1963) 20 Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/632430> accessed 27 February 2022

Taşkent S, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Met-Er Matbaası 1981)

Taşkın A, 'Mobbing Davalarında İspat Sorunu' (2016) 20 Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 391 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/788990> accessed 16 July 2022

Tealby J, 'E-Mail & Privacy at Work' (1999) 10 Journal of Law and Information Science 207
<heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/jlinfos10&collection=journals&id=207&startid=&endid=226> accessed 25 November 2021

Tezcan D, 'Bilgisayar Karşısında Özel Hayatın Korunması' [1991] Anayasa Yargısı Dergisi 385 <ayam.anayasa.gov.tr/media/6398/dtezcan.pdf> accessed 27 January 2022

Thauberger JJ, 'Right To Privacy' (1965) 30 Saskatchewan Bar Review 167
<heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/sasklr30&collection=journals&id=177&startid=&endid=190> accessed 21 November 2021

Tidd RR and Pigeon NG, 'Employer and Employee Rights and Responsibilities in a Networked Office' (2003) 10 Journal of Individual Employment Rights 337
<digitalcommons.cwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1110&context=cobfac> accessed 5 August 2022

Tiftik M and Adıgüzel A, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu' [2016] Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 319 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/145044> accessed 1 March 2022

Tınaz P, 'Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz' (2006) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 11

Tınaz P, Bayram F and Ergin H, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Beta Basım Yayım 2008)

Toprak O, 'Esnekliğe Hukuksal Kılıf Yeni İş Kanunu' [2003] Türkiye Barolar Birliği Dergisi 236 <tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2003-49-754> accessed 23 July 2022

TUIK, 'Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması' (2020) <data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Girisimlerde-Bilisim-Teknolojileri-Kullanim-Arastirmasi-2020-33677> accessed 1 August 2022

Tuncay AC, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi* (İstanbul Üniversitesi Yayınları 1982)

Tuncay AC and Ekmekçi Ö, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (21st edn, Beta Basım Yayım 2021)

Tunçomağ K and Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (10th edn, Beta Basım Yayım 2022)

Ugan Çatalkaya D, 'Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence "Ulaşılabilir Olmama" Hakkı' (2016) 74 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 733

—, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (Beta Basım Yayım 2019)

—, "Çalışma Saatleri Dışında Zihniniz Halen İş İle Mi Meşgul?" Özel Yaşam İle İş Yaşamı Arasındaki Sınırların Bulanıklaşması ve "Ulaşılabilir Olmama Hakkı" Üzerine' in Başak Baysal and Nilay Arat (eds), *KHAS Hukuk Bülteni 2020-2021 Akademik Yılı Derlemesi* (On İki Levha Yayıncılık 2021)

—, 'Pandemi (Covid-19) Sürecinde Evden Çalışma: İşçinin İş Yaşamı - Özel Yaşam Dengesi Sosyal Temastan Uzak Ancak Sürekli Ulaşılabilir Olma Çelişkisi Üzerine Düşünceler' in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V* (On İki Levha Yayıncılık 2022)

Ulusan İ, *Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu* (Kazancı Hukuk Yayınları 1990)

Uncular S, 'Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri Teknolojinin Etkisiyle Dönüşen İş İlişkisinde Giriş Kontrol Sistemleri, Yer Belirleme Sistemleri ve Sosyal Medya Vasıtasıyla İzleme' (2020) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 1673

Uşan MF and Erdoğan C, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (2nd edn, Seçkin Yayıncılık 2021)

Uyaroğlu O, 'İşyerinde Özel Amaçla İnternet Kullanımının İş Sözleşmesine Etkisi' [2021] Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 301 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1684841> accessed 21 November 2022

Vatansever Ç, 'Risk Değerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler' (2014) 40 Çalışma ve Toplum Dergisi 117

Von Bergen CW and Bressler MS, 'Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect' (2019) 21 Journal of Applied Business and Economics 51 <articlegateway.com/index.php/JABE/article/download/1454/1384/2733> accessed 19 February 2022

Von Bergen CW, Bressler MS and Proctor TL, 'On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect' (2019) 45 Employee Relations Law Journal 3 <homepages.se.edu/cvonbergen/files/2020/02/On-the-Grid-24-7-365-and-the-Right-to-Disconnecta.pdf> accessed 19 February 2022

Warren SD and Brandeis LD, 'Right to Privacy' (1890) 4 Harvard Law Review 193 <heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/hlr4&collection=usjournals&id=205&startid=&end=232> accessed 25 November 2021

Wiebauer B, 'Arbeitsschutz Und Digitalisierung' (2016) 33 Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1430

Yamakoğlu E, *Bilişim Teknolojilerinin Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi* (On İki Levha Yayıncılık 2020)

Yazar Aslan B, 'Çalışma Hayatına Esneklik Sağlayan Düzenlemeler Üzerine Bir Değerlendirme' (2021) 10 Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 268 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1591689> accessed 7 August 2022

Yiğit E, 'Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları' (2021) 3 Türk Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 135 <www.jurix.com.tr/article/26931> accessed 14 July 2022

Yıldız H and Örucü E, 'İşyerinde Kişisel İnternet ve Teknoloji Kullanımı: Sanal Kaytarma' (2014) 14 Ege Akademik Bakış Dergisi 99 <dergipark.org.tr/en/download/article-file/560040> accessed 26 January 2022

Yılmaz O, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri* (Adalet Yayınevi 2021)

Yorulmaz MN, 'Ara Dinlenme Süresinin Önemli Ölçüde Aşılması Halinde Derhal Fesih' [2013] Sicil İş Hukuku Dergisi 201

Yuvalı E, 'Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler' (2015) 6 İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 723 <dergipark.org.tr/tr/download/article-file/208380> accessed 16 July 2022

Zeytinoğlu E, 'İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na çeşitli Yansımaları' (2006) 2 İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 191 <arastirmax.com/en/system/files/dergiler/1402/makaleler/5/10/arastirmax-hukukunda-esneklik-4857-sayili-kanununa-cesitli-yansimalari.pdf> accessed 23 July 2022



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Haşim KIRIK

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi 2012-2017

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar ve Tarihleri: CCY Hukuk Bürosu - Haziran 2017 – Aralık 2018

Dedeoğlu Hukuk Bürosu - Şubat 2019 – Mayıs 2019

MS Hukuk Bürosu – Haziran 2019 – Ağustos 2021

Haşim Kırık Hukuk & Danışmanlık Eylül 2021 - Halen