

Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi

Evaluation of Remote Working Relationship In Terms of Social Security Law

Duygu ÇELEBİ DEMİR 

ÖZ

Esneklik ihtiyacı ile ortaya çıkan uzaktan çalışma, günümüzde oldukça sık başvurulan bir çalışma şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Mevzuatımızda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenen uzaktan çalışma kavramı, evde çalışmayı ve teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yapılan çalışmalara dayanan tele çalışmayı da içeren geniş bir kavramı ifade etmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre, uzaktan çalışma ilişkisinde işçi, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu içinde iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında ifa etmektedir. Uzaktan çalışma ilişkisinin belirtilen bu özelliği, sosyal güvenlik hukuku anlamında da bazı konuların detaylı incelenmesi ihtiyacına sebep olmaktadır. Özellikle iş kazası ve meslek hastalığı hükümlerinin uzaktan çalışma ilişkisinde nasıl uygulanacağını tespiti önem kazanmaktadır. Bu noktada söz konusu çalışmamızda uzaktan çalışma ilişkisinin sosyal güvenlik hukuku anlamında ortaya çıkardığı sonuçlar değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Tele Çalışma, Sigortalılık, İş Kazası ve Meslek Hastalığı

ABSTRACT

Remote working, which emerged with the need for flexibility, is a frequently used form of work today. The concept of teleworking, which is regulated in Article 14 of the Law No. 4857, refers to a broad concept that includes working at home and teleworking based on work done outside the workplace with technological communication tools. According to the aforementioned regulation, in a teleworking relationship, the employee performs his/her work at home or outside the workplace through technological communication tools within the work organisation established by the employer. This feature of the teleworking relationship causes the need for a detailed examination of some issues in terms of social security law. In particular, it is important to determine how the provisions on occupational accidents and occupational diseases will be applied in the remote working relationship. At this point, in this study, we have tried to evaluate the results of the remote working relationship in terms of social security law.

Keywords: Remote Working, Teleworking, Insurance, Work Accident and Occupational Disease

* Doktor Öğretim Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0002-6029-9564.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Duygu ÇELEBİ DEMİR

E-posta/E-mail: duygucelebidemir@karatekin.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 06.04.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 19.05.2023

GİRİŞ

Dünyada meydana gelen ekonomik krizler ve durgunluk, küreselleşme ile birçok sektörün küresel rekabet sürecine girmesi beraberinde birtakım gereksinimlere sebep olmuştur¹. Küresel ekonomik eğilimler, teknoloji ve sosyal alanlardaki gelişmeler, iş sözleşmelerinin değişimlerini de beraberinde getirirken; işletmelerin bu gelişime hızlı şekilde uyum sağlaması, yeniden yapılanma sürecine girmeleri ile mümkün olmuştur. Bu süreçte mevcut teknolojinin sürekli değişip gelişmesi karşısında, işverenlerin bu duruma ayak uydurabilmek adına geliştirdiği çeşitli alternatif yollar, işgücü açısından yeni istihdam türleri ve esneklik politikalarının üretilmesine neden olmuştur².

Esneklik kavramının ortaya çıkmasına neden olan faktörler aynı zamanda çalışma yaşamında istihdam yapılarında da değişikliğe yol açmıştır. Bunun akabinde teknolojinin kaydettiği gelişmeler, yeni üretim biçimlerinin ortaya çıkışı, tüketici tercihinin farklılaşması, daha kaliteli mal ve hizmete ihtiyaç duyulması, rekabetin artması, devletin ekonomik hayattan çekilme sürecinin başlaması, küreselleşme sürecine girilmesi, hızla çoğalan insan nüfusu, artan işsizlik sorunları piyasayı etkilemiştir. Bu nedenle istihdam hizmetlerinin daha hızlı, kaliteli ve etkili olarak yapılması zorunlu hale gelmiştir³. Bu duruma istinaden işletmeler, farklı hukuki ilişkiler kurmaya ve yeni istihdam türleri yaratmaya zorlanmış⁴ ve bunun neticesinde klasik çalışma ve iş sözleşmesi biçimlerinden bir ölçüde uzaklaşarak, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, geçici iş ilişkisi, evden çalışma gibi atipik iş sözleşmesi türleri ortaya çıkmıştır⁵.

- 1 Kadir Arıcı, *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri* (Kamu-İş 1992) 66-67; Şevki Özgener, 'Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma' (2015) 38(3) *Amme İdaresi Dergisi* 51, 51 vd.; Candan Albayrak, 'Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi' (98) *Türkiye Barolar Dergisi* 165, 165; Emine Tozlu, 'Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sikilaştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması' (2011) 3(4) *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 99, 101; Asiye Şahin Emir, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle' (2016) 18(1) *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 113, 115; Sarper Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* (Yenilenmiş 21. Bası, Beta 2021) 21 vd; Muzaffer Koç, '4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri' (2016) 5(7) *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 2169, 2170; Nuri Çelik, Nurşen Canıklıoğlu, Talat Canbolat ve Erçüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 35. Bası, Beta 2022) 215.
- 2 Ralf Mauer, *Temporary Work Contracting* (Saarbrücken 1995) 1; Münir Ekonomi, 'Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği' (edr) *Çalışma Hayatında Esneklik (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını 1994)* 57, 57; Götz Hueck, 'Flexibilisierung der Arbeitszeit' (edr), *Çalışma Hayatında Esneklik (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını 1994)* 131, 131; Öner Eyrenci, 'Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi' (edr), *Çalışma Hayatında Esneklik (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını 1994)* 161; 161; Öner Eyrenci, 'İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku' (edr), *Münir Ekonomi* 60. Yaş Günü Armağanı (Türk Tarih Kurumu 1993) 227, 229 vd.
- 3 A. Can Tuncay, 'Özel İstihdam Büroları' (1995) *Ocak Çimento İşveren Dergisi* 3, 5.
- 4 Sarper Süzek, 'İş Akdinin Türleri' (2001) 6(22) *Mercek Dergisi* 17, 17; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 22; Kadir Arıcı, 'Atipik İş Sözleşmelerinde İşçinin Korunması' (edr), *Emeğin Kurultay-2 (Türkiye Barolar Birliği Yayınları 2017)* 93, 97; Aysenur Tarakçıoğlu Altınay, 'Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme Geçici İş İlişkisi' (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi 2011) 5.
- 5 Ercan Akyiğit, 'Ödünç İş İlişkisinin (Başkasına İşçi Vermenin) Çeşitli Hukuk Sistemlerindeki Görünümü' (1996) 13 *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 1, 1-2; Süzek 'İş Akdinin Türleri' (n 4) 17; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 22; Arıcı, 'İşçinin Korunması' (n 4) 97; A. Can Tuncay, 'İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları' (edr), *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı 5-6-7 Ekim 2000*, (2002) 151, 153; Tarakçıoğlu Altınay (n 4) 5; Davathan Günaydın ve Özkan Edemir 'Güvenceli Esneklik Kapsamında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Ödünç İş İlişkisi'(2018) 4(1) *International Anatolia Academic Online Journal* 1, 4.

Son yıllarda özellikle pandemiyle birlikte çalışma hayatında sıklıkla karşılaştığımız bir tür olan ve atipik bir özellik gösteren uzaktan çalışma modeli, iş görme borcunun ifa edildiği yer bakımından tipik iş sözleşmelerinden ayrılmaktadır. Bu istihdam şeklinde işçi, iş görme edimini evinde veya bilgi ve iletişim teknolojisi aracılığıyla işyeri dışında ifa etmektedir. Nitekim uzaktan çalışma ilişkisi, işin görüldüğü yer, çalışma süresi, işverenin emir ve talimat vermesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin uygulanması gibi hususlar ile sosyal güvenlik hukuku anlamında, iş hukukunun üzerinde temellendiği tipik iş ilişkilerinden bazı noktalarda farklılık arz etmektedir. Konuyu sosyal güvenlik hukuku açısından değerlendirdiğimizde özellikle uzaktan çalışma ilişkisi kapsamında istihdam edilen işçinin sigortalılığı, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından yararlanmasına ilişkin hususların tespiti gerekmektedir. Bu kapsamda çalışmamızda belirtilen tüm bu hususlar incelenmeye çalışılmıştır.

I. UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI VE YASAL MEVZUAT

Esneklik ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıkan ve günümüzde sıklıkla karşılaştığımız bir istihdam şekli olan uzaktan çalışma, evde çalışmayı ve teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yapılan çalışmalara dayanan tele çalışmayı da içeren geniş bir kavramı ifade etmektedir⁶. Uzaktan çalışmanın alt türlerinden biri olan evde çalışma, mevzuatımızda ilk olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. 6098 sayılı Kanun'un 461. maddesine göre *evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir.* 6715 sayılı Kanun ile değişik İş Kanunu'nun 14. maddesinde ise evde çalışma, tele çalışmayla birlikte uzaktan çalışma başlığı altında düzenlenmiştir⁷. Söz konusu düzenleme evde çalışmayı da uzaktan çalışmanın kapsamına almıştır. Nitekim çalışmamızda da uzaktan çalışma, evde çalışma ve tele çalışmayı kapsayan üst bir kavram olarak kullanılmıştır.

Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu içinde iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında

- 6 Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal 2011) 41; Mustafa Alp, 'Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)' (edr), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (Beta 2011) 795, 795; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (10. Bası, Gazi 2019) 107; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 215; Ufuk Aydın, 'Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri' (2020) 6(2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 181, 203; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 280. Levent Akın, 'Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri' (2020) 34(3) Çimento İşveren Dergisi 16, 39; Hatice Duygu Özer, 'Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği' (2018) Aralık 6(12) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 193, 195; Dilek Dulay Yangın, '6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi' (2016) 36 Sicil İş Hukuku Dergisi 148, 149; Esra Yiğit, 'Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları' (2021) 3(2) TAÜHFD 135, 136; Yeliz Bozkurt Gümrükçioğlu, 'Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme' (2020) Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Tam Metin Bildiri Kitabı 145, 163 <<http://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12154/1229>> Erişim Tarihi 10.01.2023; Alpay Hekimler, 'Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme' (edr), Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Legal 2021) 215, 222.
- 7 Evde çalışma ve tele çalışmanın karşılaştırması için bkz. Dilek Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma* (1. Bası Turhan Kitabevi 2016) 63; Orhan Ersun Civan, 'İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)' (2010) 7(26) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 527, 537.

yerine getirmesi esasına dayanan ve yazılı şekle tabi olan iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır⁸. Uzaktan çalışma şekline dayanan iş ilişkisinde işçi, iş görme edimini işyeri dışında veya evde ifa etmektedir. Bu yönüyle uzaktan çalışma, normal iş ilişkisinden farklılık göstermektedir. Uzaktan çalışma ilişkisinde belirleyici unsur işyeri dışında görülen işin teknolojik bir araç yoluyla yürütülmesidir⁹. Kullanılan bilgi ve iletişim teknolojisi, işçinin işyeri ile bağlantı kurması amacını taşır ve işçi bunlar sayesinde iş görerek işverenin iş organizasyonuna dahil olur¹⁰. Bu noktada şu hususu vurgulamak gerekir ki, teknolojik araç kullanımının süreklilik arz etmediği, işçinin işyeri dışında zaman zaman bir teknolojik araç yoluyla iş görme edimini ifa ettiği her çalışma ilişkisi uzaktan çalışma olarak nitelendirilemeyecektir¹¹.

Uzaktan çalışma şekliyle istihdam edilen işçi de klasik iş sözleşmelerinde olduğu gibi işveren ile sıkı bir bağımlılık ilişkisi içindedir. Hatta uzaktan çalışmada teknoloji unsuru nedeniyle işveren ve işçi arasındaki bağımlılık unsurunun daha da kuvvetli şekilde kurulduğu ifade edilebilir¹². İşveren, merkezi işyeri dışındaki bürolarda veya evlerde çalışan işçilere de iş görme ediminin yerine getirilmesinde talimatlar verebilmekte; çalışanlar, teknoloji ve online sistemler ile kolaylıkla denetlenebilmektedirler.

4857 sayılı Kanun'un 14. maddesinde uzaktan çalışma kavramı içeriğinde hem evde çalışmaya hem de tele çalışmaya yer verilmiştir. Bu bağlamda tele çalışma ve evde çalışma kavramlarının da açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Tele çalışma, işçinin iş görme borcunu evinde veya işyeri dışında herhangi bir yerde teknolojik iletişim araçları aracılığıyla sürekli ve düzenli bir şekilde işverenin iş organizasyonu kapsamında yerine getirdiği çalışma biçimini ifade etmektedir¹³. Tele çalışmanın mekân, teknoloji ve organizasyon unsurları onu diğer iş sözleşmelerinden ayırmaktadır¹⁴. Tele çalışmanın

- 8 Uzaktan çalışma kavramına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (3. Bası, Lykeion 2019), 134; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku* (9. Bası, Beta 2019) 99; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme* (Legal 2007) 83-85; Gülsevil Alpagut, 'Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi – Daimi Ulaşılabilirlik' (edr), Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin 2021) 317, 318 vd.; Civan (n 7) 527; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 280 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 217; Alp (n 6) 797; Seda Ergüneş Emrağ, '4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma' (2016) 13 (51) Legal İSGHD 1413, 1416.
- 9 Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 286; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 218; Alp (n 6) 798-800; Kandemir (n 6) 41-43; Olgu Özdemir, 'Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri' (2016) Aralık 8 Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 81, 86; Gonca Aydınöz, 'İş Hukukunda Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)' (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi 2015) 22; Arkin Günay, *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma* (1. Bası, Legal 2018) 127; Gözdenur Kılıç, 'Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evde Çalışmadan Farkı' (2020) 15 (164) Terazi Hukuk Dergisi 805, 811; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 161; Senyen Kaplan (n 6) 107; Civan (n 7) 532-533; Yiğit (n 6) 137.
- 10 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 219.
- 11 ibid 219, Kandemir (n 6) 41-42; Alp (n 6) 799; Ergüneş Emrağ (n 8) 1419; Yiğit (n 6) 138.
- 12 Süzek 'İş Akdinin Türleri' (n 4) 31; Alp (n 6) 815; Civan (n 7) 543; Dulay, *Evde Çalışma* (n 7) 104-106; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 162.
- 13 Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 286; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 218; Civan (n 7) 532-533; Tamer Soysal, 'Tele Çalışma' (2006) 3(9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 133, 135; Ergüneş Emrağ (n 8) 1416; Ufuk Aydın, 'Tele ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi' (edr), Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan (Legal 2008) 351, 353; Eda Karaçöp, 'Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma' (2020) İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni 14, 15.
- 14 Alp (n 6) 798; Kandemir (n 6) 41 vd.; Civan (n 7) 533; Ergüneş Emrağ (n 8) 1418; Canan Ünal Adınır, 'Tele Çalışmada Kişisel Verilerin Korunması' (edr), Muhtelif Yönleriyle Kişisel Verilerin Korunması Hukuku (Yetkin 2022) 955, 963; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 218; Karaçöp (n 13) 15; Kübra Demir, 'Türk İş Hukukunda Uzaktan

teknolojik iletişim araçları ile evden de yapılmasının mümkün olması bu çalışmayı geleneksel anlamda evden çalışma haline getirmemektedir¹⁵. Uzaktan çalışma tanımında yer verilen diğer bir çalışma türü olan evde çalışma, işçinin iş görme edimini iş organizasyonu kapsamında evinde yerine getirdiği ve yazılı bir sözleşmeye dayanan çalışma ilişkisi olarak tanımlanmaktadır. Evde çalışma da, tele çalışma gibi, iş organizasyonu kapsamında bağımlılık ilişkisine dayanan bir iş sözleşmesidir¹⁶.

Alman hukukunda tele çalışma, Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV (Alman İşyerleri Tüzüğü) 2/7 hükmünde tanımlanmıştır. ArbStättV'nin 3.12.2016 tarihinde revize edilmesiyle, yönetmeliğin uygulama alanı, ArbStättV § 2/7'de açıkça tanımlanarak tele çalışma işyerlerini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre tele çalışma işyeri, işveren tarafından çalışanların özel alanlarında kalıcı olarak kurulan ve işverenin çalışanlarla mutabık kalınan haftalık çalışma süresini ve kurulum süresini belirlediği ekranlı iş istasyonlarıdır. Bu kapsamda bir tele çalışma işyeri, işveren ve çalışanların, evden çalışma koşullarını sözleşmeyle veya bir anlaşma çerçevesinde belirlendiği ve gerekli mobilyaları, iş araçlarını, iletişim ekipmanlarını işveren veya işveren tarafından yetkilendirilen bir kişi tarafından çalışanın özel alanına sağlandığı durumda kurulmuş kabul edilmektedir. Belirtilen düzenleme kapsamında uzaktan çalışmanın değil, uzaktan çalışmanın yapıldığı yerin tanımlandığı gözlenmektedir. Söz konusu düzenlemeden hareketle Alman Hukukunda uzaktan çalışma, düzenli olarak tamamen veya kısmen işverenin veya yüklenicinin merkezi işyeri dışında, merkezi işyerine elektronik iletişim araçlarıyla bağlı bir işyerinde gerçekleştirilen, program kontrollü iş ekipmanına dayalı bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Tele çalışma, tele çalışanın evinde, komşu ofisinde, uydu ofisinde gerçekleştirilebilmektedir¹⁷. Home office çalışma (evde çalışma) ise Alman Hukukunda tele çalışmanın bir alt türü olarak kabul edilmektedir ve yasal olarak tanımlanmamaktadır. Home Office çalışma Almanya'da son yıllarda yaygın bir şekilde kullanılan bir istihdam şekli olduğu için konunun yasal olarak ele alınması gerektiği ifade edilmektedir¹⁸. Almanya'da temelde iki farklı ev esaslı çalışma türü vardır: Ev esaslı tele çalışmada, iş yalnızca evden yapılır. Daha yaygın olan dönüşümlü tele çalışmada ise çalışan hem evde hem de işverenin tesislerinde çalışır. İlgili çalışma günleri ve saatleri genellikle ekip içinde önceden kararlaştırılır, amir tarafından talimat verilir veya bir görev listesi aracılığıyla düzenlenir¹⁹.

II. UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR

Uzaktan çalışma şeklinde kurulan iş sözleşmesinin yazılı biçimde yapılması gerekmektedir. Nitekim hem İş Kanunu'nda hem de Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde uzaktan çalışmaya ilişkin iş

Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu' (2021) 29(31) SÜHFD 2501, 2506.

15 Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 286; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 217; Günay (n 9) 127; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 162

16 Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 283; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 220; Dulay Yangın 'Uzaktan Çalışma' (n 6) 151.

17 Wolfgang Hromadka and Frank Maschmann, *Arbeitsrecht Band 1*, (7. Auflage, Springer 2018) 112.

18 Norbert Kollmer, 'Das Rect der Tele – und Mobilen Arbeit im Lichte des Arbeitsschutzes 4.0' (2023) NJW 473, 474, <<http://beck-online.beck.de/Bcid/Y-300-Z-NJW-B-2023-S-473-N-1>> Erişim Tarihi 20.01.2023

19 ibid 474.

sözleşmelerinin yazılı şekle tabi olduğu belirtilmiştir. Söz konusu düzenleme ile ortaya çıkabilecek hukuki sorunların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Kanunda öngörülen yazılılık şartının geçerlilik şekli olduğu ifade edilmektedir²⁰. Benzer bir düzenlemeye Alman Hukukunda da rastlanmaktadır. Nitekim ArbStättV 2/7 hükmü gereği uzaktan çalışma ilişkisinin iş sözleşmesi veya bir anlaşma çerçevesinde belirlenmesi mümkündür²¹.

4857 sayılı İş Kanunu, uzaktan çalışmaya dayanan iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlere yer verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 8. maddesinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin iş sözleşmesinde belirtileceği; mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği ve fazla çalışmanın işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak gerçekleştirileceği ifade edilmiştir. Alman Hukukunda da durum benzerlik göstermektedir. Bu kapsamda ArbStättV 2/7 hükmüne göre işverenin, çalışanlar için bir haftalık çalışma süresi belirlemesi gerekmektedir. Bu durum özellikle uzaktan çalışma ilişkisinde dezavantajlı bir durum yaratan iş ve özel hayat zamanlarının birbirine karışması ve uzaktan çalışan işçinin yasal sınırların üzerinde çalıştırılmamasında önem arz eder²².

Uzaktan çalışma, iş sözleşmesi kurulurken başta kararlaştırılabileceği gibi devam eden iş ilişkisinde sonradan da kararlaştırılabilir²³. Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesine göre, iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesinin, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesiyle de kurulabilir. İşçinin uzaktan çalışma talep ettiği durumda, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine göre yazılı talepte bulunması gerekmektedir. İşçiden gelen talep, işveren tarafından, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile kendisinin belirlediği diğer kıstaslar çerçevesinde değerlendirilir. İşveren yapmış olduğu değerlendirme sonucunu otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle bildirmelidir. İşveren tarafından talebin kabul edilmesi halinde Yönetmeliğin 5'inci maddesinde belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılır. Uzaktan çalışmaya geçen işçinin ilerleyen zamanda tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunması mümkündür. Bu durumda işçinin uzaktan çalışma talebinde bulunması için öngörülen usule uygun olarak işyerinde çalışma

20 Dulay Yangın, 'Uzaktan Çalışma' (n 6) 157; Hekimler (n 6) 224; Levent Akın, 'Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları' (edr), Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Legal 2021) 261, 269-270.

21 Wolfgang Däubler, *Digitalisierung und Arbeitsrecht* (7. Auflage, Bund Verlag 2020) 414.

22 Stefan Müller, *Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis* (2. Auflage, Nomos Verlag 2020) n. 1; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 152. Tele çalışmanın avantaj ve dezavantajlarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Alp (n 6) 800-801; Kandemir (n 6) 34-38; H. Filiz Alkan Meşhur, 'Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma', (2010) 25 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1, 6-7; Günay (n 9) 84-85; Kılıç, (n 9) 807. Çalışma sürelerindeki belirsizleşmeye ilişkin Kandemir (n 6) 105-106; Dilek Dulay Yangın, 'Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler' (edr), İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III (Onikilevha 2018) 221, 222-223.

23 Konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 165 vd.

talebinde bulunması gerekir ve söz konusu talep işveren tarafından öncelikli olarak değerlendirilir. Bununla birlikte uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde ise uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz.

Yönetmeliğin 10. maddesine göre, uzaktan çalışmada iletişimin yöntemi ve zaman aralığı uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirlenir. İşveren; uzaktan çalışana, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alır. İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler. Verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunludur.

III. UZAKTAN ÇALIŞMA İLİŞKİSİNDE İŞÇİNİN SİGORTALILIĞI

A. UZAKTAN ÇALIŞMA İLİŞKİSİNDE SİGORTALILIK SIFATININ KAZANILMASI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sigortalı sayılanları 4. maddede üç farklı kategoride düzenlemiştir. Hizmet akdine göre çalışan sigortalılar m.4/1, a kapsamında, bağımsız çalışanlar m.4/1, b kapsamında, devlet memurları ve diğer kamu görevlileri ise m.4/1, c bendi kapsamında düzenleme bulmuştur.

5510 sayılı Kanun anlamında m.4/1, a bendi kapsamında sigortalı niteliğinin kazanılabilmesi için üç koşulun bir arada bulunması gerekmektedir. Bunlar: iş ilişkisinin kural olarak hizmet sözleşmesine dayanması, işin işverene ait işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde yapılması, çalışanın 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesi kapsamında sigortalı sayılmayan kişilerden olmaması gereğidir²⁴. Özel yasaların öngördüğü istisnai bir düzenlemenin bulunmadığı durumda sigortalı sayılmak için söz konusu üç koşulun da bir arada bulunması gerekmektedir. Aksi durum 5510 sayılı Kanun'un m.4/1, a bendi kapsamında sigortalı sayılmaya engel teşkil edecektir²⁵. Zaman ve mekânsal anlamda diğer çalışma şekillerinden farklılık arz eden uzaktan çalışma ilişkisinde sigortalılığa ilişkin 5510 sayılı Kanunda özel bir düzenlemenin yer almaması, genel hükümlerin uygulanması noktasında birtakım değerlendirmeler yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

24 “...Gerek (Mülga) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında gerek ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar: a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, b) işin işverene ait yerde yapılması, c) çalışanın mülga 506 sayılı Kanunun 3.maddesinde, 5510 sayılı Kanunun ise 6. maddesinde belirtilen istisnalardan olmaması şeklinde sıralanabilir. 5510 sayılı Kanunun 4/1-a maddesine ve 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunması zorunludur.”, Yargıtay 10 HD, E 2019/6165 K 2020/5203, 30.09.2020, <legalbank.net> Erişim Tarihi 02.01.2023. Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (18. Bası, Beta 2020) 79; Safiye Saliha Tombaş, ‘Yeni İstihdam Yöntemleriyle Çalışanların Sigortalılığı’ (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi 2022) 294.

25 Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 80. Yargıtay da konuya ilişkin istikrar kazanmış kararlarında üç koşulu birlikte aramaktadır. Bkz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2017/2115 K 2021/70, 11.02.2021; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2017/2233 K 2021/64, 11.02.2021; Yargıtay 10 HD, E 2020/5784 K 2020/7291, 17.12.2020; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2017/2336 K 2020/1044, 16.12.2020; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2016/2145 K 2020/230, 26.02.2020, <kararama.yargitay.gov.tr> Erişim Tarihi 02.01.2023.

1. İş İlişkinin İş Sözleşmesine Dayanması

5510 sayılı Kanun'a göre, bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar 5510 sayılı Kanun m.4/1, a anlamında sigortalı sayılırlar. Söz konusu düzenleme karşısında sosyal sigorta ilişkisinin kural olarak bir iş sözleşmesine bağlandığı gözlenmektedir²⁶. Ancak sosyal sigorta ilişkisinin kurulabilmesi için iş sözleşmesinin varlığının yanında sigortalının eylemli olarak işverene ait işyerinde çalışma zorunluluğu da bulunmaktadır²⁷. Nitekim 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar m.4/1, a bendi kapsamında sigortalı sayılır. 5510 sayılı Kanun'da getirilen söz konusu tanım ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda ifade edilen işçi tanımının benzer olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda 4857 sayılı Kanunu anlamında işçi sayılanlar, genellikle 5510 sayılı Kanun anlamında m.4/1, a bendi kapsamında sigortalılık sıfatına sahip olmaktadır. Ancak elbette bu iki kavramın özdeş olmadığını ifade etmek gerekir.

Sigortalı sayılmak için her şeyden önce sigortalı ile işveren arasındaki iş ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 3. maddesinde hizmet akdi, *22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini* ifade etmektedir²⁸. Söz konusu tanım neticesinde Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesiyle çalışanlar sigortalı sıfatına sahip olmaktadır. İş Kanunu gereği iş sözleşmesi işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücret her ne kadar İş Kanunu anlamında iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olarak belirtilmiş olsa da sigortalılık niteliğinin tespitinde ücretle çalışma zorunluluğu bulunmamaktadır²⁹. 5510 sayılı Kanun'un 6/a, 7/a, 82/2-3. maddeleri hükümlerinde de açıkça görüleceği üzere sigortalılık niteliği için ücret zorunlu unsur değildir. Bilindiği üzere çalıştırılanlar, 5510 sayılı Kanun'un m.7/a gereği işe alınmalarıyla sigortalı olurlar. Maddenin "çalıştırılanlar" sözüne yer verip, aksine, hizmet akdi ile çalıştırılanlar ifadesine yer vermemesi karşısında, zaman ve bağımlılık koşulu gerçekleşmiş ise, ücret koşulu gerçekleşmese de kişi, sigortalı sayılmalıdır. Sigortalı sayılabilme yönünden gerek ücretin kendisi gerekse ödenme biçim ve yöntemi zorunlu bulunmadığından parça başına ücret, götürü ücret, part-time çalışma karşılığı yapılan ödeme biçimleri sigortalılık koşullarını etkilememektedir³⁰.

26 Nurşen Caniklioğlu, 'Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların – Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların – Sosyal Güvenliği' (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 43, 53.

27 "...Gerek (Mülga) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında gerek ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşulları başlıca üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar: a) Çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, b) işin işverene ait yerde yapılması, c) çalışanın mülga 506 sayılı Kanunun 3.maddesinde, 5510 sayılı Kanunun ise 6. maddesinde belirtilen istisnalardan olmaması şeklinde sıralanabilir. 5510 sayılı Kanunun 4/1-a maddesine ve 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olabilmek için bu koşulların bir arada bulunması zorunludur...". Yargıtay 10 HD, E 2013/327 K 2013/13205, 02.2013, 9, <www.calismatoplum.org> Erişim Tarihi 15.03.2018.

28 6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 8. maddesinin getirdiği bu Kanun veya Türk Borçlar Kanunuyla yürürlükten kaldırılmış ya da değiştirilmiş bulunan kanunların maddelerine yapılan yollamalar, o maddeleri karşılayan yeni hükümlere yapılmış sayılır düzenlemesi neticesinde 818 sayılı Kanuna yapılan atfı, 6098 sayılı Kanuna ve bu Kanunun ilgili maddelerine yapılmış sayılması gerekmektedir.

29 Ali Nazım Sözer, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, (Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını 1991) 36 vd.; Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 80.

30 Yargıtay 10 HD, E 2019/541 K 2021/4276, 30.03.2021; Yargıtay 10 HD, E 2019/5244 K 2021/4277, 30.09.2020, <legalbank.net> Erişim Tarihi 02.01.2023.

Bağımlılık unsuru, sigortalılık sıfatının kazanılmasında gerekli bir ölçüt olarak karşımıza çıkmaktadır. İş görme ediminin bağımlı bir şekilde yerine getirilmesi 5510 sayılı Kanun m.4/1, a bendi kapsamında sigortalı kavramı için belirleyici bir unsurdur. Nitekim Yargıtay kararları incelendiğinde, kararlarda zaman ve bağımlılık unsurlarının dikkate alınarak hizmet sözleşmesi ve sigortalılık niteliğinin belirlendiği gözlenmektedir³¹. Bu noktada uzaktan çalışma ilişkisinde, sigortalılık sıfatının kazanılmasında taşıdığı önem de düşünüldüğünde, bağımlılık unsurunun tespiti ayrıca önem arz etmektedir.

Ortaya çıkan yeni istihdam türleri ve özellikle dijitalleşmeyle birlikte fiziki işyerleri dışında dijital işyerlerinde işin görülmeye başlanması bağımlılık unsurunda bir dönüşüme sebep olmuştur³². Zira dijitalleşmeyle işin belirli bir fiziksel mekânda görülme zorunluluğunun ortadan kalkması, çalışma yeri ile klasik anlamda işyeri kavramlarını birbirinden ayırmıştır. Dijitalleşmenin bir sonucu olarak günümüzde pek çok iş sanal platformlar veya internet üzerinden yapılabilmekte, evden çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modelleri kendini daha çok göstermektedir. Bu bağlamda işçiler belirli bir işyerinde değil de teknolojinin getirdiği imkanlarla neredeyse her yerde çalışabilir hale gelmektedir. İnternet temelli uygulamalar sayesinde artık çalışmalar sanal işyerlerinde gerçekleştirilebilmektedir. Ancak işin, işyeri dışında ifa edilmesi, işçinin işverenin fiili gözetimi altında çalışmaması bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. İşçinin bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla işverenin iş organizasyonu ile irtibat sağladığı, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda iş görme edimini yerine getirdiği durumda bağımlılık söz konusu olmaktadır³³. Söz konusu bağımlılık unsurunun tespiti işyeri ile sürekli biçimde çevrimiçi çalışan tele çalışanlar için kolay tespit edilirken; çevrimdışı çalışanlar açısından tespiti ise somut olaya göre incelenecektir³⁴. Nitekim Yargıtay da taraflar arasındaki ilişkinin niteliğini belirlerken “bağımlılık” unsurunun tespitinde daha esnek davranılması ve değerlendirme yapılması gerektiğini ifade etmektedir³⁵.

31 “Bilindiği gibi çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla sigortalı olurlar (506 SK. m. 6, 5510 SK. m.7/a). Maddenin “çalıştırılanlar” sözüne yer verip, aksine, hizmet akdi ile çalıştırılanlar ifadesine yer vermemesi karşısında, zaman ve bağımlılık koşulu gerçekleşmiş ise ücret koşulu gerçekleşme de kişi, sigortalı sayılmalıdır... Diğer unsur olan bağımlılık ve bu kapsamda ele alınması gereken zaman unsuru, hizmet akdinin ayırt edici özelliğidir”. Yargıtay 10 HD, E 2019/6165 K 2020/5203, 30.09.2020, <kararama.yargitay.gov.tr> Erişim Tarihi 02.01.2023.

32 Tombaş (n 24) 296.

33 Süzek ‘İş Akdinin Türleri’ (n 4) 31; Alp (n 6) 815; Civan (n 7) 543; Dulay, *Evde Çalışma* (n 7) 104-106; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 162. Ayrıca bkz. Yargıtay 22 HD, 22.10.2019, E. 2016/20628, K. 2019/19667; Yargıtay 22 HD, 17.04.2019, E. 2016/11630, K. 2019/8888; Yargıtay 22 HD, E 2016/9644 K 2019/7551, 04.04.2019; Yargıtay 22 HD, E 2017/20979 K 2019/4795, 04.03.2019, <kararama.yargitay.gov.tr> Erişim Tarihi 02.01.2023

34 Soysal (n 13) 137; Tombaş (n 24) 296. “...iş hukukunun dinamik yapısı, ortaya çıkan atipik iş ilişkileri, yeni istihdam modelleri, bu unsurun ele alınmasında her somut olayın niteliğinin göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa, bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir...”, Yargıtay 10 HD, E 2019/6165 K 2020/5203, 30.09.2020, <kararama.yargitay.gov.tr> Erişim Tarihi 02.01.2023.

35 “...Ne var ki, iş ilişkisinde bulunması gereken bağımlılık unsurunun günümüzde ulaşılan ekonomik ve teknolojik gelişmeler karşısında zayıfladığı açıktır. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler işçinin bulunduğu yerden işyerine gitmeden çalışmasına imkân sağlayan istihdam şekilleri ortaya çıkması sonucunu doğurmuştur. Ayrıca bazı işler (örneğin pazarlama elemanlarının ifa ettiği işler gibi) işverenin sıkı gözetim ve denetimine imkan vermeyecek şekilde dışarıda çalışmayı gerekli ve zorunlu kılmaktadır. Bütün bunlar taraflar arasındaki ilişkinin niteliğini belirlerken “bağımlılık” unsurunun tespitinde daha esnek davranılmasını ve değerlendirme yapılmasını gerektirmektedir...”

23. Bağımlılık ilişkisinin zayıfladığı durumlarda taraflar arasında iş akdinin var olduğunu belirlemek üzere batı ülkeleri

Konuyu uzaktan çalışma ilişkisi açısından değerlendirdiğimizde, hizmet sözleşmesi ile çalışma şartı açısından uzaktan çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında bir fark bulunmadığını ifade etmek gerekir. Bu bağlamda uzaktan çalışma ilişkisinde, çalışan iş görme edimini iş sözleşmesi çatısı altında ifa ettiğinden 5510 sayılı Kanun'un m.4/1, a bendi kapsamında sigortalılık için aranan ilk şart olan hizmet akdine dayalı çalışma gerçekleşmektedir. Nitekim Alman Hukukunda da tele çalışma kapsamında istihdam edilen çalışanların Sozialgesetzbuch – SGB VII (Alman Sosyal Güvenlik Kanunu 7. Kitabı) § 2 maddesi kapsamında belirtilen normal çalışanlardan farklı olmadığı ifade edilmektedir³⁶.

2. İşin İşverene Ait İşyerinde veya İşyerinden Sayılan Yerlerde Yapılması

Yukarıdaki açıklamalarımızda ifade edildiği üzere 5510 sayılı Kanun anlamında m.4/1, a bendi kapsamında sigortalı olmak için aranan diğer bir unsur, işin işverene ait işyerinde veya işyerinden sayılan yerlerde yapılmasıdır. 5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinde işyerine ilişkin, “*sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurları ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır.*” düzenlemesi getirilmiştir. Getirilen düzenlemenin 4857 sayılı Kanun ile benzerlik gösterdiği ifade edilebilir. Ancak çalışma hayatının gelişen ve değişen koşulları karşısında 4857 sayılı Kanun'da iş organizasyonu kavramı esas alınırken; 5510 sayılı Kanun'da açıkça ifade edilmediği gözlenmektedir. 5510 sayılı Kanun'da iş organizasyonu kavramına doğrudan yer verilmemiş olsa da maddenin ilk fıkrası dikkate alındığında sigortalılık değerlendirmesinde kavramın dikkate alınması gerekmektedir.

Konuya ilişkin yeni istihdam ilişkilerinde işin, işverene ait işyerinde yapılmasına ilişkin koşulun nasıl değerlendirileceği hususu gündeme gelmektedir. Zira teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucu işin niteliği gereği işyeri dışında çalışmak durumunda kalan çalışanların da sigortalılık sıfatlarının tespiti gerekmektedir. İşin niteliği gereği işyeri dışında çalışmanın bir zorunluluk olarak ortaya çıktığı durumda, bu işte çalışanların işverene ait işyerinde çalışanlar kapsamında kabulü uygun olacaktır³⁷. Bununla birlikte atıf istihdam biçimlerinde ise iş, niteliği gereği olmaksızın, işyeri

hukukunda “işçinin işverene ait iş organizasyonu içinde onun yararına iş yapması” bağımlılık unsurunun yardımcı ölçütü olarak önce yargı kararlarında daha sonra öğretide kabul görmüştür (Süzek, ...e., s. 241).

24. Bununla birlikte işverenin iş organizasyonuna dâhil olan herkesin “işçi” olduğunun kabul edilmesi de mümkün değildir. Zira işverenin iş organizasyonu içinde olmakla birlikte çalışma gün ve saatlerini belirleme noktasında değil, iş görüp görmeme, çalışıp çalışmama kararı verme yetkisi bulunan, kendi müşteri çevresi bulunan, bu nedenle birden fazla işverene aynı hizmeti verebilme imkânı bulunan ve bunun iş sahiplerince kısıtlanmasının mümkün olmadığı bir ilişkide bağımlı çalışmadan ve dolayısıyla işçi-İşveren ilişkisinden söz etmek olanaklı olmayacaktır. Bir işverenin iş organizasyonuna ortaklık, vekâlet, eser sözleşmesi ile de dâhil olunabilmektedir.

25. Çalışan kimse ile çalıştıran arasında tâbiyet (bağımlılık) bulunup bulunmadığı her olayda ayrıca değerlendirilmesi gereken bir husustur. Genellikle tarafların karşılıklı durumları, işin ifa tarzı ve ücretin ödenme biçimi taraflar arasında böyle bir bağımlı- bağımlılığın bulunup bulunmadığını ortaya koyabilecek karinelere (Narmanhoğlu, Ü.: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, İstanbul, 2014, s. 172)” Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E 2020/7 K 2020/848, 04.11.2020, <legalbank.net> Erişim Tarihi 02.01.2023.

36 Patrick Aligbe, ‘Arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen bei Telearbeitsplätzen’ (2016) ArbRAktuell 135.

37 Münir Ekonomi, ‘Türk Endüstriyel İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler’ (1988) Temmuz Kamu-İş Dergisi 11, 11 vd.; Coşkun Saraç, ‘506 Sayılı Yasaya Göre Sigortalı Sayılmada Hizmet Sözleşmesine Dayanarak İşverene Ait İşyerinde Çalışma Koşulu’ (1993) 7(6) Çimento İşveren Dergisi 19, 22-23; Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 89.

dışında gerçekleştirilmektedir. Nitekim uzaktan çalışma ilişkisini düzenleyen İş Kanunu'nun 14. maddesinde “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.” ifadesine yer verilmiştir. Belirtilen düzenlemede uzaktan çalışmanın mesafe unsuruna yasadâ açıkça yer verildiği gözlenmektedir. Nitekim konuya ilişkin uluslararası mevzuat incelendiğinde gerek Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasında³⁸ gerekse Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 No'lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 No'lu Tavsiyesinde³⁹ mesafe unsuruna yer verildiği görülmektedir. Mesafe unsuru, iş görme borcu ile bu borcun ifasının beklendiği yer arasında mesafe olması ve işverenin, edimin yerine getirilmesini gözetleme ve denetleme imkanından fiziksel olarak yoksun bulunması olarak tanımlanmaktadır⁴⁰.

Bu noktada uzaktan çalışma ilişkisinde iş görme ediminin işyeri dışında ifa edilmesinin sigortalılığa etkisinin ne olacağına saptanması gerekmektedir. Doktrinde haklı olarak söz konusu koşulun işin, işverene ait organizasyon kapsamında yerine getirilmesi şeklinde anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir⁴¹. Yukarıdaki açıklamalarımızda da ifade ettiğimiz üzere işyeri kavramı, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin yarattığı dönüşüm neticesinde atipik istihdam modellerinin ortaya çıkmasıyla yeni bir anlam kazanmış ve çalışma yeri ile klasik anlamda işyeri kavramları birbirinden ayrılmıştır⁴². Ekonomik ve teknolojik gelişmelerle birlikte günümüzde işyeri kavramından ziyade iş ya da hizmet organizasyonu kavramı ön plana çıkmaktadır. Bu noktada özellikle iş organizasyonu kavramının önem kazandığını ifade etmek gerekir⁴³. Zira konuyu uzaktan çalışma ilişkisi açısından değerlendirdiğimizde de sigortalılık sıfatının tespitinde iş organizasyonu kavramının belirlenmesi gerekmektedir.

Uzaktan çalışmada organizasyon unsuru, bir iş sözleşmesinden doğan iş görme edimini yerine getirme borcunun ifasına ilişkin bir düzen olarak tanımlanmaktadır⁴⁴. İş organizasyonu işverenin, işçinin iş

38 Anlaşmanın 2. maddesinde “tele çalışma, bir iş ilişkisi veya iş sözleşmesi çerçevesinde işverene ait işyerinde de gerçekleştirilmesi mümkün olan bir işin, bilgi teknolojisi kullanılarak ve düzenli biçimde işverene ait işyeri dışında yerine getirildiği iş organizasyonudur” ifadelerine yer verilmiştir.

39 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1996 tarihli 177 No.lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 No.lu Tavsiyesinin 1 (a) maddesine göre, “Evde çalışma, evde çalışan olarak adlandırılacak, ulusal mevzuat ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından,
(i) kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde,
(ii) bir ücret karşılığında
(iii) malzeme, ekipman ve diğer girdilerin, kim tarafından temin edildiğine bakılmaksızın, işverence belirlenen mal veya hizmetlerin üretimini içeren çalışmadır.”

40 Aydınöz (n 9) 53-54; Dulay Yangın, ‘Uzaktan Çalışma’ (n 6) 150.

41 Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 81.

42 Dulay Yangın, ‘Uzaktan Çalışma’ (n 6) 151.

43 İş Kanunu md.2'nin gerekçesinde bu husus şu şekilde ifade edilmiştir: “Teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu “yerin” dışına taşmış, işveren, kurulan “iş organizasyonu” işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkrâ olarak “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü eklenmiştir”.

44 Aydınöz (n 9) 33.

edimi üzerinde organizasyon, sevk ve gözetim yetkisini içermektedir⁴⁵. İşverenin iş organizasyonu içinde iş görme unsuru, emir ve talimat ilişkisinin zayıfladığı uzaktan çalışma ilişkisinde bağımlılık unsurunun tespiti amacıyla geliştirilmiştir. Uzaktan çalışmanın türlerinden biri olan evde çalışmada, iş görme borcu işçinin evinde veya kendi seçmiş olduğu başka bir yerde ifa edilirken; tele çalışmada iş görme borcu teknolojik araçlar ile evde, tele çalışma merkezlerinde veya sabit bir merkeze bağlı olmaksızın hareket halinde yerine getirilmektedir⁴⁶. Nitekim İş Kanunu'nun 14. maddesi anlamında uzaktan çalışma için işyeri dışında gerçekleştirilen çalışmanın işverenin iş organizasyonu içerisinde ifa edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda başkasının iş ya da hizmet organizasyonu çerçevesinde uzaktan çalışma kapsamında çalışan bir kişinin, diğer koşullar da gerçekleştiyse sigortalı sayılması gerekmektedir.

3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 6. Maddesi Kapsamında Sigortalı Sayılmayan Kişilerden Olmama

Yukarıdaki açıklamalarımızda ifade edildiği üzere uzaktan çalışma hukukumuzda evde çalışma ve tele çalışma şeklinde görülmektedir. Bu kapsamda söz konusu şartın özellikle evde çalışma kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre *"aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar"* sigortalı sayılmamaktadır. Söz konusu kimselerin sigortalı sayılmaması için aynı konutta birlikte yaşamaları, üçüncü derece de dahil bu dereceye kadar hısımlar olmaları ve belirtilen kimselerin arasına dışarıdan başka bir kimsenin katılmaması gerekmektedir. Kanunda işin niteliği bakımından ise herhangi bir koşul öngörülememiştir. Bununla birlikte 5510 sayılı Kanun'un m.6/1, c'ye göre ev hizmetlerinde çalışanlar sigortalı sayılmayanlar kapsamında ifade edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.4/I, d'de ise bir ailenin üyeleri veya üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında olduğu belirtilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 461. maddesinde evde hizmet sözleşmesine ilişkin bir tanıma yer verilmiştir. Buna göre, evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile üyeleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmeyi ifade etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde ise evde çalışma, uzaktan çalışma şeklinin bir türü olarak kabul edilmiştir. Bu noktada şu hususu vurgulamak gerekir ki evde çalışma, ev hizmetlerinde çalışmadan farklı bir istihdam modelini ifade eder. Ev hizmetlerinde çalışma, ev hizmeti olarak bilinen bir evin günlük yaşayışı içinde yürütülen hizmetlerin yerine getirilmesi anlamını taşımaktadır⁴⁷. Evde çalışmada ise çalışanlar, işverenin iş organizasyonu içinde yer alır ve

45 Ali Güzel, 'Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme' (1997) 4(2) Kamu İş ve İktisat Dergisi 110.

46 Dulay Yangın, 'Uzaktan Çalışma' (n 6) 151.

47 Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 224; Ender Gülver, 'Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine' (2014) XXII(2) İÜHFİM (Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan) 103, 106; Özer (n 6) 197; Pelin Tuaç Yılmaz, 'Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma' 43 Sicil İş Hukuku Dergisi 254, 260.

iş sözleşmesiyle çalıştıkları için işçi sıfatını taşırlar. Bu nedenle 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesindeki istisnalar dışında kalan tüm evde çalışma ilişkisi çerçevesindeki işçi ve işveren ilişkilerine, İş Kanunu uygulama bulacaktır⁴⁸. Açıklanan bilgiler ışığında, bir iş sözleşmesine bağlı olarak evde çalışma kapsamında iş görme edimini ifa eden, 5510 sayılı m.4/1, a kapsamında sigortalı olacaktır⁴⁹.

B. UZAKTAN ÇALIŞMA İLİŞKİSİNDE PRİM ÖDEME GÜN SAYISI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine istinaden çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca gerekli düzenlemeler yapılmış ve sigortalıların ay içerisindeki uzaktan çalışma günlerinin sisteme girilebileceği alanlar Aylık Prim ve Hizmet Belgesi/ Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesine eklenerek, daha önce Kurum'a yapılan bildirimler üzerinden tespiti mümkün olmayan uzaktan çalışmaların, görünür hale gelmesi sağlanmıştır. Bu kapsamda Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü İşverenler Daire Başkanlığı'nın E-99779835-202.99-25647141 sayılı genel yazısında, ilgililerce belgelerin/beyannamelerin gönderilmesi sırasında, sigortalının ay içerisinde uzaktan çalışmasının olması halinde çalışma gün sayısına ilave olarak çalışma gün sayısının ne kadarının uzaktan çalışmaya ilişkin olduğunu da belirtmesinin gerektiği ve bildirilen uzaktan çalışma gün sayısının fiili çalışma gün sayısından fazla olamayacağı ifade edilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün E-51593263-010.07.01-27387564 sayılı genel yazısında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü'nden alınan görüşler doğrultusunda uzaktan çalışma sürelerinin bildirimine ilişkin uyulacak usul ve esaslar belirtilmiştir. Genel yazıda, uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasının zorunlu olduğu; uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin iş sözleşmesinde belirtilmesi gerektiği; görülen işin tamamının uzaktan çalışılarak yapılabileceği gibi bir kısmının uzaktan bir kısmının da işyerinde çalışılarak yerine getirilmesinin (yazılı olarak sözleşme yapılması kaydıyla karma sözleşme yapılması da) mümkün olduğu; çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan sigortalılar bakımından uzaktan çalışma gün sayısına ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatili günlerin dahil edileceği; işyerinde ve uzaktan çalışmayı birlikte içeren karma sözleşmeler ile çalıştırılan sigortalılar bakımından ise yalnızca fiilen uzaktan çalışılan günlerin uzaktan çalışma gün sayısı olarak bildirileceği; ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatiline hak kazanma bakımından uzaktan çalışanlar ile işyerinde çalışanlar bakımından farklı bir uygulama bulunmayacağı ifade edilmiştir.

Kurumun E-51593263-010.07.01-27387564 sayılı genel yazısında, aylık prim ve hizmet belgesine/ muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde uzaktan çalışma gün sayısının ve prime esas gün sayısının bildirilmesinde yapılacak işlemler sayılmıştır. Genel yazı kapsamında, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenmekte, söz konusu günler de prim ödeme gün sayısı olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının hafta tatili günleri de uzaktan çalışma günleri arasında bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir. Yine İş Kanunu

48 Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 283.

49 Kandemir (n 6) 217-218; Tombaş (n 24) 299.

kapsamına giren işyerlerinde çalışan sigortalılara kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenmekte ve prim ödeme gün sayısı olarak da bildirilmekte olduğundan, çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının çalışmayarak geçirdiği ulusal bayram ve genel tatil günlerinin de uzaktan çalışma günleri arasında bildirilmesi ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilmesi gerekmektedir. Genel yazıda karma sözleşme ile çalışanlara ilişkin de açıklamalara yer verilmiştir. Bu kapsamda işyerinde çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde karma sözleşme ile çalıştırılan sigortalının yalnızca fiilen uzaktan çalıştığı günler uzaktan çalışma gün sayısına dahil edilecektir. Bu kapsamda işyerinde çalışma ve uzaktan çalışmayı bir araya getiren karma sözleşmeler ile çalıştırılan sigortalıların 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununda sayılan ulusal, resmi, dini bayram günleri ile genel tatil günleri, hafta tatili günleri, işyerinde çalıştığı günler her durumda prim gün sayısına dahil edilecek olmakla birlikte uzaktan çalışma gün sayısına dahil edilmeyeceği de ifade edilmiştir. Son olarak süreklilik arz etmeyen arızı (örneğin araç, gereç, belge teslimi için işyerine uğrama gibi) durumlar sigortalının esas çalışma biçimini değiştirmeyen nitelikte olduğundan yazılı sözleşmede değişikliğe gerek bulunmamakta olup uzaktan çalışma gün sayısı bildiriminde yazılı sözleşmede belirtilen süreye göre hesaplanan gün sayısının esas alınacağı da ifade edilmiştir. Kurum, söz konusu genel yazıda konunun açıklığı kavuşturulması anlamında her bir yapılacak işlem için örneklere de yer vermiştir⁵⁰. Sosyal Güvenlik Kurumu söz konusu iki Genel Yazısıyla uzaktan çalışma ilişkisinde sigorta gün bildirimini nasıl yapılacağı noktasındaki tereddütleri ortadan kaldırmayı amaçlamıştır.

C. UZAKTAN ÇALIŞMA İLİŞKİSİNDE PRİME ESAS KAZANÇ TUTARI

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80. maddesinde prime esas kazançların belirlenme usulü detaylı bir şekilde düzenleme bulmuştur. Mevzuatımızda prime esas kazancın belirlenmesi noktasında uzaktan çalışma ilişki çerçevesinde çalışanlara yönelik özel bir düzenlemeye yer verilmemesi nedeniyle uzaktan çalışanların prim matrahlarının da genel esaslara göre belirleneceğini ifade etmek gerekir⁵¹.

Konu ile ilgili uzaktan çalışmada fazla çalışma hususunu ayrıca değerlendirmek gerekmektedir. Bu anlamda uzaktan çalışma ilişkisi anlamında prim matrahına dahil edilmesi gereken fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma noktasına değinmekte fayda görmekteyiz. Nitekim uzaktan çalışmanın mahiyeti gereği çalışanların çalışma ve dinlenme sürelerinin tespiti birtakım güçlükler yaratmaktadır⁵². Öncelikle şu hususu ifade etmek gerekir ki uzaktan çalışma ilişkisinde de çalışma sürelerine ilişkin temel düzenlemeler geçerliliğini korumaktadır. Bu kapsamda çalışmanın online gerçekleştiği durumda, çalışanın bağlantı kurması, ara vermesi, işine son verdiği zamanın belirlenmesi noktasında, çalışmanın kayıt altına alınması söz konusu olabildiğinden çalışma süresinin tespiti zor olmamaktadır⁵³. Offline

50 Bkz. <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/genel-yazilar/uzaktan-calisma-gun-bildirimi-hakkinda-05-07-2021-tarihli-ve-27387564-sayili-genel-yazi-27387564> Erişim Tarihi 10.02.2023.

51 Müjdat Şakar ve Duygu Erkan Şahin, 'Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı' (2021) 11(2) Sosyal Güvenlik Dergisi 249, 262.

52 Kandemir (n 6) 107; Günay (n 9) 86; Civan (n 7) 567; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 192.

53 Kandemir (n 6) 107; Dulay, *Evde Çalışma* (n 7) 176; Civan (n 7) 567; Ergüneş Emrağ (n 8) 1434; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 192.

(Çevrimdışı) çalışmalarda ise çeşitli kontrol yazılımları ile bilgisayar kullanım ve çalışma süresinin tespiti mümkündür⁵⁴. Ayrıca işçinin yalnızca belirlenen mesai saatlerinde ana sunucuya erişim imkanının bulunması da çalışma süresinin tespitinde dikkate alınabilecek diğer bir yöntem olarak ifade edilmektedir⁵⁵. Bu bağlamda çalışma süresinin tespiti neticesinde işçinin yapmış olduğu bir fazla çalışma veya fazla süreli çalışmanın bulunduğu durumda, bunun karşılığının işçiye ödenmesi gerekmektedir⁵⁶. Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinde de fazla çalışmanın işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılacağı ifade edilmiştir. Bu kapsamda işçinin yapmış olduğu fazla çalışmanın prime esas kazanç matrahına dahil edilmesi gerekir.

Konuyu mukayeseli hukukta incelediğimizde Alman Hukukunda Çalışma Süreleri Kanunu (Arbeitszeitgesetz-ArbZG), uzaktan çalışma ilişkisi için de geçerliliğini korumaktadır. Bu kapsamda çalışanlar, evden çalışıyor olsalar bile ArbZG § 3 uyarınca azami sınırlara, ArbZG § 4 uyarınca ara dinlenme sürelerine ve ArbZG § 5 uyarınca dinlenme sürelerine uymak zorundadır. İşveren, bu konuda ilgili hükümleri uygulamakla sorumludur. Bu durum, tarafların güvene dayalı bir çalışma süresi (Vertrauensarbeitszeit)⁵⁷ üzerinde anlaşmış olmaları halinde de geçerlidir. Bununla birlikte, işveren tarafından izlemenin, evde çalışmada çok sınırlı bir ölçüde mümkün olduğu düşünüldüğünde, boş zaman ile çalışma süresi arasındaki sınırların bulanıklaşması tehlikesi özellikle evden çalışma sırasında belirginleşmektedir. Bu nedenle işverenin günlük çalışma saatlerini belgeleme görevini çalışana devretmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu durumda çalışan, özellikle sekiz saatlik sınırı aşıyorsa, günlük çalışma saatlerini kaydetmeli ve bu kayıtları işverene ve gerekirse bir denetim makamına sunmalıdır⁵⁸.

IV. UZAKTAN ÇALIŞMA İLİŞKİSİNDE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ

A. GENEL OLARAK

İşçinin sadakat borcunun karşısında yer alan işverenin işçiyi koruma borcu, Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde düzenlenen ve işverenin iş sözleşmesinde doğan, işçinin maddi ve manevi değerlerini korumayı yükümlendiği bir borcu ifade eder⁵⁹. Bu kapsamda işveren, işçinin gördüğü iş dolayısıyla

54 Kandemir (n 6) 108; Dulay, *Evde Çalışma* (n 7) 163, 176; Ergüneş Emrağ (n 8) 1434; Civan (n 7) 568; Kılıç (n 9) 812; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 192.

55 Alp (n 6) 813; Civan (n 7) 567; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 192.

56 Dulay, *Evde Çalışma* (7) 177; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 193.

57 Özellikle yöneticilerle olan ilişkilerde, genellikle çalışma saatlerinin süresi ve yerinin tamamen çalışanın takdirine bağlı olduğuna dair bir anlaşma vardır. Bu kapsamda genellikle iş sözleşmesinde belirtilen haftalık 40 saat, yasal olarak bağlayıcı olmayan sadece bir kılavuz haline gelir. Bu tür "güvene dayalı çalışma süresi" durumunda, iş girdisi örneğin proje taslağı ay sonuna kadar tamamlanmalıdır, X müşterisinden gelen sipariş o zamana kadar tamamlanmalıdır şeklinde yalnızca içerikle ilgili şartnameler tarafından kontrol edilir. ArbZG, güvene dayalı çalışma süresi lehine herhangi bir istisna tanımamaktadır. Bu nedenle ArbZG hükümleri tam olarak dikkate alınmalıdır. Detaylı bilgi için bkz. Wolfgang Däubler, 'Digitalisierung und Arbeitsrecht' (2016) Juli Soziales Recht 2, 12.

58 Daniel Benkert, 'Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Home Office' (2019) 10 NWW Spezial 306,306.

59 Gaye Baycık, Sevil Doğan, Dilek Dulay Yangın ve Oğuzhan Yay, 'Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler' (2021) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 1683, 1702.

uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır⁶⁰. İşverenin işçiyi koruma borcu kaynağını dürüstlük ve iyi niyet kurallarından alan geniş kapsamlı bir borç olup; işçinin kişiliğinin, yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınmasını gerekli kılar⁶¹. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinde getirilen “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” düzenlemesiyle işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması da işçiyi koruma borcu kapsamında kabul edilmiştir. Mukayeseli hukukta Alman Hukukunda da işçinin yaşamının ve sağlığının korunması işverenin en önemli ikincil yükümlülüğü olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda işveren, işçiyi, çalışma ortamından yani işyerinden, iş ekipmanından, çalışma malzemelerinden ve çalışma sürecinden kaynaklanan yaşam ve sağlık risklerine karşı kendisi için makul olduğu ölçüde korumakla yükümlüdür. İşverenden her türlü riske karşı mutlak bir koruma talep edilememektedir⁶². Alman Medeni Kanunu'nun (Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) § 618 Abs. 1'de bu ikincil yükümlülük açıkça ifade edilmiş ve § 619'da yükümlülüklerden sözleşme ile önceden feragat edilemeyeceği veya bu yükümlülüklerin sınırlandırılmayacağı belirtilmiştir⁶³. İsviçre Hukukunda da işverenin sorumluluğu, çalışanların fiziksel veya ruhsal sağlığı üzerinde etkisi olan işe ilişkin tüm faktörlerle ilgilidir. Çalışanın işyerinin, iş merkezinden çalışanın özel yaşam alanına taşınmasına bakılmaksızın, sağlığın korunmasına ilişkin hükümler evde çalışmalar için de aynı şekilde geçerli olmaya devam etmektedir. İşverenin işletmesi ya da yapılan iş Arbeitsgesetz – ArG (Alman İş Kanunu) kapsamına giriyorsa, taraflar evde çalışma da olsa, özellikle çalışma saatleri ve dinlenme süreleriyle ilgili olarak iş hukuku kapsamındaki sağlık düzenlemelerine uymakla yükümlüdür. İşin özel tesislerde yapılıp yapılmadığı ArG'nin uygulanması açısından önemsizdir. Bununla birlikte, özellikle sınırlı kontrol ve denetim olanakları nedeniyle, ev ofis alanında sağlığın korunmasının pratikte uygulanması işveren için zorluk arz etmekle beraber, çalışanın sağlığının korunmasını garanti edebilmek için işveren, evde çalışma durumunda çalışanın iş birliğine bağlıdır. Çalışan evden çalışırken, özellikle sağlığın korunması açısından yüksek derecede kişisel sorumluluğa sahiptir⁶⁴.

Uzaktan çalışma ilişkisinde, işverenin gözetme borcu kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak işverenin yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği anlamında uzaktan çalışma kapsamında çalışan işçisi ile işyerinde çalışan işçisine karşı yükümlülüğü aynı olacaktır⁶⁵. Bu kapsamda uzaktan çalışmanın işyeri dışında gerçekleşmesi işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamakla birlikte sorumluluğun kapsamı bakımından belirleyici olacaktır⁶⁶. Gerek İş Kanunu'nun 14. maddesi gerekse Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 12. maddesi

60 A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (20. Baskı, Beta 2019) 412.

61 ibid 412; Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, ‘İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları’ (2012) 34(3) Çalışma ve Toplum Dergisi 157, 168; Baycık, Doğan, Dulay Yangın, Yay (n 59) 1702.

62 Hromadka and Maschmann (n 17) 299.

63 https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_618.html.

64 Boris Etter and Johannes Sokoll, ‘Gesundheitsschutz im Home Office’ (2020) SJZ-RSJ 695, 698.

65 Ergüneş Emrağ (n 8) 1431.

66 Murat Engin, ‘Türk İş Hukukunda Evde Çalışma’ (2000) 5(3) Kamu İş Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan) 269, 283; Civan (n 7) 563; Alp (n 6) 835; Dulay Yangın, ‘Uzaktan Çalışma’ (n 6) 161.

uyarınca işveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışana bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Bununla birlikte işverenin, uzaktan çalışmanın yapıldığı araçlara göre farklı önlemler alması da gerekebileceğinden, işin niteliği ve iş görme borcunun ifa edileceği yerin özelliklerini de dikkate alarak gerekli ve mümkün olan tüm tedbirleri alması gerekir⁶⁷. Nitekim mevzuatımızda yer alan Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliği, monitör, klavye, çalışma masası ve çalışma yüzeyi, çalışma sandalyesi ile ilgili olarak standartlar getirmekte, çalışma ortamının aydınlatması, yansıma ve parlamaların önlenmesi, kullanılan teknik araçların belirli ısı, gürültü ve radyasyon düzeyini aşmaması, kullanılacak olan bilgisayar programlarının seçiminde uyulacak olan kriterler, çalışanın göz ve beden sağlığının korunması için alınacak olan önlemler, işverenin bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü, çalışanlar ve temsilcilerinin yönetmelikte belirtilen konularda görüş ve önerilerini alma ve katılımlarını sağlama gibi konularda özel düzenlemeler getirmektedir.

Türk Hukukuna benzer bir düzenlemeyi Alman Hukukunda da görmek mümkündür. Uzaktan çalışma ilişkisine dair iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yer aldığı ArbStättV § 1'e göre yönetmeliğin amacı işyerlerinin kurulması ve işletilmesi sırasında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını sağlamaktır. Bu kapsamda uzaktan çalışma ilişkisinde, işverenden, çalışma koşullarının ve işyerinin ilk değerlendirilmesinde risk değerlendirmesi yapması ve risk değerlendirmesinin sonuçlarını, işyerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkındaki bilgileri, özellikle ekranlı aletlere dair alınacak önlemleri işçinin anlayacağı bir dille aktarması beklenmektedir⁶⁸. Yine Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG (Alman İş Güvenliği Yasası) § 3'te işverenin temel yükümlülüklerine yer verilmiştir. Düzenlemeye göre işveren, işyerinde çalışanların güvenlik ve sağlığını etkileyen koşulları dikkate alarak gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren önlemlerin etkinliğini kontrol etmeli ve gerekirse bunları değişen koşullara uyarlamalı; bunu yaparken, işçilerin güvenlik ve sağlığını iyileştirmek için çaba göstermelidir⁶⁹. Bu kapsamda işveren gerekli tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almalıdır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki yükümlülüklerini, çalışanın bunları ileri sürüp sürmediğine bakılmaksızın yerine getirmekle yükümlüdür⁷⁰. ArbSchG'ye göre, kişisel uygulama kapsamı, nerede çalıştıklarına bakılmaksızın tüm çalışanları kapsamaktadır. ArbSchG'nin genel hükümleri, ArbSchG'nin 18. maddesine dayanılarak çıkarılan ArbStättV ile somutlaştırılmıştır⁷¹. Bununla birlikte Alman Hukukunda işverenin, işyeri olarak kullanılacak mekânın ArbStättV'e göre uygun olup olmadığını denetleme hakkı da bulunmaktadır⁷².

67 Dulay, *Evde Çalışma* (n 7) 211; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 225; Süzek 'İş Akdinin Türleri' (n 4) 30; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 288; Civan (n 7) 563; Ergüneş Emrağ (n 8) 1432; Yiğit (n 6) 144; Bozkurt Gümürkçüoğlu (n 6) 185; Hekimler (n 6) 227; Akın, 'Türk Çalışma Yaşamı' (n 20) 284.

68 https://www.gesetze-im-internet.de/arbst_ttv_2004/BJNR217910004.html

69 [https://www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/BJNR124610996.html#:~:text=\(1\)%20Der%20Arbeitgeber%20hat%20die,Aufgabenbereich%20der%20Besch%C3%A4ftigten%20ausgerichtet%20sind.](https://www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/BJNR124610996.html#:~:text=(1)%20Der%20Arbeitgeber%20hat%20die,Aufgabenbereich%20der%20Besch%C3%A4ftigten%20ausgerichtet%20sind.)

70 Rudi Müller-Glöge, Ulrich Preis ve Ingrid Schmidt, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, (23. neu bearbeitete Auflage, C.H. Beck Verlag 2023), Rn. 2.

71 Michael Fuhlrott and Sönke Oltmanns, 'Befristetes Recht auf Homeoffice: Die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung und der Weg dahin' (2021) ArbRAktuell, 64, 68.

72 Hekimler (n 6) 241-242.

B. UZAKTAN ÇALIŞMA İLİŞKİSİNDE İŞ KAZASI DEĞERLENDİRMESİ

1. Genel Olarak

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesine göre iş kazası, "a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.". Söz konusu düzenleme bir kazanın hangi hal ve durumlarda iş kazası sayılacağını yer ve zaman koşullarıyla sınırlayarak belirleme yoluna gitmiştir⁷³. Bu kapsamda bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazaya uğrayanın 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı olması, sigortalının kazaya uğraması, sigortalının uğradığı kaza sonucu bedensel veya ruhsal bir zarar uğraması ve kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında nedensellik bağının bulunması gerekmektedir⁷⁴. Bir görüşe göre, kazanın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde belirtilen hallerden birinde gerçekleştiği durumda Sosyal Güvenlik Kurumunun yükümlülüklerinin doğması açısından illiyet bağı gerçekleşmiş kabul edilmekte, illiyet bağının oluşması için kazanın yapılan işle ilgisinin bulunması aranmamaktadır⁷⁵. Doktrinde bir diğer görüş ise 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazasından söz edebilmek için sigortalının gördüğü iş ile kaza arasında ve kaza ile zarar arasında olmak üzere iki yönde bir nedensellik bağının bulunması gerektiğini ifade etmektedir⁷⁶.

İş kazasına uğrayan bir kimsenin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için her şeyden önce 5510 sayılı Kanun'un 3. maddesi anlamında kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödemesi veya kendi adına prim ödemesi gereken sigortalı olması gerekir⁷⁷.

73 Savaş Taşkent, 'İş Kazası Kavramı' (edr), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan C. 2 (Beta 2001) 1951, 1951; Nurşen Caniklioğlu, 'Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri' (2006) 8(1) Çalışma ve Toplum Dergisi 50, 54; Gaye Burcu Yıldız, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu' (2010) 86 Toprak İşveren Dergisi 8, 9; Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 359.

74 Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 362 vd.

75 Ali Nazım Sözer, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Sosyal Sigortalar Hukuku* (4. Bası, Beta 2019) 339; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 439-440; Asiye Şahin Emir, 'İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalığın 5510 Sayılı Kanun Anlamında İş Kazası Olup Olmadığının Değerlendirilmesi-Domuz Gribi (H1N1) ve Koronavirüs (Covid-19) Özelinde Bir Değerlendirme-' (2020) 17(66) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 574, 562.

76 Tuncay ve Ekmekçi (n 60) 410-411; M. Fatih Uşan, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukununun Temel Esasları* (2. Baskı, Seçkin 2009) 175-176; Coşkun Saraç, *Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı* (YODÇEM, Yayın No:10 1998) 52, 61.

77 5510 sayılı Kanun kapsamında bir kişinin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmesi için, Kanunun 4/1-a, 4/1-b maddelerine göre sigortalı olması veya 5. Maddenin a, b, c, e ve g bentlerinde sayılan ve haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanacağı belirtilen kimselerden olması gerekmektedir. Bununla birlikte 5510 sayılı Kanunun ek 5. maddesinde belirtilen tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süresiz olarak çalışanlar ile ek madde 9/1 ve 9/2 kapsamında çalışanlar da iş kazası ve meslek hastalığı iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanır.

Bu noktada belirli bir sigortalılık süresi veya belirli bir süre prim ödemiş olma şartı aranmadığı⁷⁸ gibi kişinin işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş olması da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının uygulanmasına engel olmamaktadır⁷⁹. Bununla birlikte gerek sigortalının gerekse Kurum çıkarlarının korunabilmesi açısından bir iş kazasının Kuruma derhal bildirilmesi gerekmektedir⁸⁰. Bu sebeple işverene, 5510 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesinde iş kazasını bildirme yükümlülüğü yüklenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, iş kazası 4/1, a kapsamındaki sigortalı açısından iş kazasının gerçekleşmesinden itibaren işveren tarafından o yer kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma en geç üç işgünü içerisinde bildirilmelidir. 5510 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesine göre meslek hastalığı durumunda ise, 4/1, a kapsamındaki sigortalılar için sigortalının meslek hastalığına tutulduğunun öğrenilmesi veya bu durum kendisine bildirilmesi üzerine, işveren tarafından, meslek hastalığının öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

2. Uzaktan Çalışma İlişkisinde İş Kazasının Tespiti

Konuyu uzaktan çalışma ilişkisi açısından incelediğimizde belirtilen çalışma şeklinde de sigortalının kazaya uğraması her zaman ihtimal dahilinde olmakla birlikte işçinin uğradığı her kaza iş kazası olarak değerlendirilmemektedir⁸¹. Uzaktan çalışma ilişkisinde işçinin uğradığı her kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunun tespiti önem arz etmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında iş kazasının tespitinde değerlendirilen ilk husus kazanın işyerinde meydana gelip gelmediğidir. Başka bir ifade ile kaza işyerinde gerçekleşmişse, kaza ile iş arasında uygun nedensellik bağı aranmaz⁸². Ancak yukarıdaki açıklamalarımızda da ifade edildiği üzere uzaktan çalışma ilişkisinde işçinin işyeri dışında çalıştırılması söz konusudur. Bu durumda işyeri dışında iş görme edimini ifa eden sigortalının çalışma saatlerinde uğramış olduğu her kaza, iş kazası olarak kabul edilecek midir sorusu gündeme gelmektedir.

Alman Hukukunda çalışan, mobil çalışma veya tele çalışma bağlamında işinin ifası sırasında yasal kaza sigortasının genel korumasına tabidir ve SGB VII § 7 paragraf I uyarınca iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı sigortalıdır. Bir kazanın SGB VII § 8 paragraf I uyarınca bir iş kazası teşkil edip etmediğini belirlemek bazen uygulamada zor olmaktadır. Federal Sosyal Güvenlik Mahkemesinin mevcut içtihadına göre, sigortalının şirkete hizmet eden bir faaliyette bulunmak istemesine yönelik nesnelleştirilmiş eylem eğilimi, bir iş kazasının belirlenmesi için belirleyicidir⁸³. Bu nedenle, somut

78 Tunçay ve Ekmekçi (n 60) 394; Haluk Hadi Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Güncellenmiş 6. Baskı, Seçkin 2022) 103; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Vedat 2014) 511-512.

79 Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 394; Kadir Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (Gazi 2015) 319; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 78) 103.

80 Caniklioğlu, 'Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların Sosyal Güvenliği' (n 26) 58.

81 Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 288; Alp (n 6) 837; Özdemir (n 9) 90; Tuuç Yılmaz (n 47) 270; Serenay Kara, *Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu* (Seçkin 2022) 114; Demir (n 14) 2529.

82 Taşkent (n 73) 1956; Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 375; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 78) 103-104; Levent Akın, 'İşyerinde İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı' (2011) 25(2) Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 26, 32; Şahin Emir, 'İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalık' (n 75) 562.

83 BSG, nesnel koşulların varlığına ilişkin yüksek taleplerde bulunmaktadır. BSG'ye göre içsel bir ana olgu olarak hareket

bireysel olayda çalışanın işverene hizmet eden bir faaliyette bulunmak isteyip istemediği ve bu içsel (ana) olgunun bireysel olayın nesnel koşulları tarafından doğrulanıp doğrulanmadığı belirleyicidir^{84, 85}. SGB VII § 7 maddesinin 1. fıkrasına göre yasal kaza sigortası kapsamında bir sigorta olayı için bir iş kazası veya meslek hastalığının varlığı gerekmektedir. SGB VII § 8 maddesine göre, iş kazası, sigortalıların, 2, 3 veya 6. maddeler kapsamında sigortalı bir iş nedeniyle maruz kaldıkları kazalardır. Kazalar vücudu dışarıdan etkileyen ve sağlığa zarar veren veya ölüme yol açan sınırlı süreli olaylardır. Sigortalı iş, sigortalının evinde veya başka bir yerde gerçekleştiriliyorsa, sigorta teminatı faaliyetin işyerinde gerçekleştirilmesiyle aynı ölçüde geçerli olmaktadır⁸⁶. Kaza sigortası kapsamı için belirleyici faktör, çalışanın gerçekten işveren için çalışması ve sadece özel ekonomik faaliyetlerde bulunmamasıdır⁸⁷. Alman Hukukunda yasal kaza sigortası, işçinin fiilen işveren için çalışıyor olması şartıyla evde çalışmada da geçerlidir⁸⁸. Bu kapsamda iş kazası durumunda, kaza doğrudan ev alanındaki mesleki faaliyet ile ilgiliyse çalışan yasal kaza sigortası kapsamında kabul edilmektedir⁸⁹. Sosyal mahkemenin vermiş olduğu bir kararda, bir inşaat şirketinde bölge temsilcisi olarak kendi apartmanındaki evinde çalışan işçi, dairesine gelen iki saldırı tarafından yatak odasında her iki diz ekleminden vurularak saldırıya uğramış, saldırganlar herhangi bir değerli eşya almadan evi terk etmiştir. Mahkeme burada SGB VII § 8 anlamında bir iş kazası olmadığına karar vermiştir. Nitekim mahkeme, kararında, saldırı ile çalışanın inşaat şirketi arasında bir bağ olmadığına, failerin saldırısının işle ilgili saiklerle gerçekleşmediğine, saldırının büyük ihtimalle çalışanın özel bir faaliyetine atfedilebileceğine, ancak inşaat şirketinin bir çalışanı olarak sigortalı işe atfedilemeyeceğine karar vererek iş ile kaza arasında bir illiyet bağı aramıştır⁹⁰. Yine Alman Federal Sosyal Güvenlik Mahkemenin içtihadına göre, evde çalışmada meydana gelen bir kaza, çalışanın “işletmeye hizmet eden bir faaliyet” gerçekleştirme eğilimiyle yürüttüğü bir iş nedeniyle meydana gelirse iş kazası teşkil etmektedir⁹¹.

etme eğiliminin nesnelleştirilmesi, münferit davanın durumuna göre yardımcı olgular (dolaylı kanıtlar) olarak değerlendirilebilecek tüm koşulların tespit edilmesini, genel bir görüşe yerleştirilmesini ve anlaşılabilir ve çelişkisiz bir şekilde birbirlerine karşı tartılmasını gerektirir. Bölgesel Sosyal mahkemenin tüm yardımcı olguları tespit etmeden ve tartmadan sadece ana olgunun varlığını teyit etmesi yeterli değildir. BSG'nin gerekliliklerini karşılamak için, gelecekte sosyal hukuk yargılamaları bağlamında olguların çok kapsamlı ve geniş kapsamlı bir şekilde açıklığa kavuşturulması ve sunulması gerekecektir. BSG, Urt. v. 27.11.2018 – BSG Aktenzeichen B2U817R B 2 U 8/17 R, BeckRS 2018, BECKRS Jahr 37285 Rn. BECKRS Jahr 2018 Randnummer 13.

84 Ingo Schöllmann, 'Mobile Working, Telearbeit, Desksharing' (2019) NZA-Beilage 81, 83

85 BSG tarafından daha önceki kararlarda kullanılan kaza yerinin işle ilgili temel kullanımına ilişkin sınırlandırma kriteri, 5.7.2016 ve 31.8.2017 tarihli Senato kararlarında şüphyle karşılanmış, ancak (tamamen) terk edilmemiştir. Bu nedenle, kazanın meydana geldiği yerin aynı zamanda ticari amaçlara da hizmet edip etmediği, tamamen kişisel yaşam alanının terk edilip edilmediği veya kaza sırasında kullanım amacının ne olduğu, “öncelikli olarak olmasa da” bireysel davalarda hala geçerli olabilmektedir. İncelenecek nesnelleştirme bağlamında – başka göstergelerin yokluğunda – kazanın somut yeri ve nesnel amacı da bir gösterge olarak dikkate alınabilir. Bkz. Stefan Müller, 'Die gesetzliche Unfallversicherung im Homeoffice', (2019) NZS 177, 177.

86 https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/_8.html.

87 Preis in Müller-Glöge, Preis and Schmidt, BGB § 611a Arbeitsvertrag (n 71) Rn. 177.

88 Fuhlrott and Sönke Oltmanns, (n 71) 69.

89 Ulrich Koch in Günter Schaub and Ulrich Koch, *Arbeitsrecht*, Telearbeit (mobile Arbeit) (27. Auflage, C.H. Beck 2023) <https://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/lex/ArbRLex_27/cont/ArbRLex.TelearbeitmobileArbeit.htm> Erişim Tarihi 20.01.2023.

90 *SG Dresden*, 8.5.2013, S 5 U 293/12, BeckRS 2013, 69124.

91 BSG, BeckRS 2018, 40346.

Türk Hukukunda da uzaktan çalışma ilişkisinde iş görme borcunu bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak evde veya işveren tarafından belirlenen başka bir yerde ifa eden sigortalının yaptığı iş ile kaza arasındaki illiyet bağının tespiti uygun olacaktır⁹². Bununla birlikte 5510 sayılı Kanun kapsamında bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için kazanın sigortalının işini gördüğü sırada veya işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelmiş olması aranmadığından, meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için kaza ile sigortalının uğradığı zarar arasında da uygun nedensellik bağının varlığı aranmaktadır⁹³. Bu kapsamda uzaktan çalışma ilişkisinde sigortalının uğradığı kazanın iş kazası olup olmadığının tespitinde her somut olayın özelliklerini dikkate alınması gerekmektedir⁹⁴.

Uzaktan çalışma ilişkisinde uğranılan kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesinde kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağının bulunduğu ispatı birtakım güçlükler yaratmaktadır. Nitekim uzaktan çalışma ilişkisi ile çalışan sigortalının işini yapmaya bir süre ara verip çocuğuna yemek hazırlarken mutfak tütünün patladığı bir kazanın veya evde yürürken bacağı kırmasının iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususları gündeme gelecektir⁹⁵. Uzaktan çalışma ilişkisinde çalışan, işveren tarafından yürütülmekte olan iş sırasında kazanın meydana geldiğini ispat edebildiği durumda iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanabileceğinden, ispat noktasında yaşanan güçlükler nedeniyle sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanamaması söz konusu olabilecektir. Bu bağlamda uzaktan çalışma ilişkisinde çalışanın uğramış olduğu kazalarda uygun illiyet bağının tespitine ilişkin güçlükleri ortadan kaldırmak adına işin görüleceği yerin ya da zaman aralığının yazılı şekilde belirlendiği hallerde, bu zaman diliminde veya yerde meydana gelen kazanın aksi ispatlanmadıkça iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunun ifası esnasında gerçekleşmiş sayılması; yer ve zaman bakımından belirlemenin yapılmadığı durumlarda ya da belirlenen yer ve zaman dışında meydana gelen kazalarda ise kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağını uzaktan çalışanın ispat etmesi yönünde yasal bir düzenleme getirilmesinin yararlı olacağı kanaatimizce de haklı olarak ifade edilmektedir⁹⁶. Nitekim Alman Hukukunda da sigorta olayının tespitinde ortaya çıkacak karışıklıklardan kaçınmak için çalışanın yaşam alanındaki gerçek işyerinin açıkça tanımlanması tavsiye edilmektedir⁹⁷. Bu kapsamda bizim hukukumuz açısından değerlendirdiğimizde iş sözleşmesinin işçinin çalışacağı yerin tam olarak tespiti, açıkça tanımlanması iş kazasının tespiti ve ispatı noktasında fayda sağlayacaktır.

Konuya ilişkin değerlendirilmesi gereken başka bir husus ise uzaktan çalışma ilişkisinde çalışanın bir kazaya maruz kalması durumunda işverenin sorumluluğunun kapsamının ne şekilde tayin edileceğidir.

92 Süzek 'İş Akdinin Türleri' (n 4) 31; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 288; Kandemir (n 6) 221; Civan (n 7) 566; Özer (n 6) 215; Şakar ve Erkan Şahin (n 51) 263; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 225; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 191; Emin Ataş ve Pelin Tuaç Yılmaz, 'İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme' (2022) 12(2) *Sosyal Güvenlik Dergisi* 307, 310; Akın, 'Türk Çalışma Yaşamı' (n 20) 285; Demir (n 14) 2530.

93 Taşkent (73) 1956; Sözer, *Sosyal Sigortalar Hukuku* (n 75) 339; Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (n 78) 100; Şahin Emir, 'İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalık' (n 75) 561-562.

94 Civan (n 7) 566.

95 Baycık, Doğan, Dulay Yangın, Yay (n 59) 1715.

96 ibid 1716 vd.

97 Aligbe (n 36) 135.

Uzaktan çalışma ilişkisinde, işçi iş görme edimini işyeri dışında ifa ettiğinden, işverenin sürekli bir denetimde bulunması ve bazı tedbirleri almasının mümkün olmadığı durumlarla karşılaşılması olasıdır. Nitekim çalışanın iş görme borcunu kendi evinde ifa ettiği örnekte konut dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliği işverenin serbestçe denetim ve inceleme yapmasında sınır teşkil edecektir⁹⁸. İşverenin, çalışanın rızasını alarak ve anayasal hakları ihlal etmeksizin, önceden alınan bir rızanın olduğu durumda da her denetimden önce bilgilendirme yaparak yasal sınırlar içinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için denetim gerçekleştirebilecektir⁹⁹. Bu kapsamda işverenin sorumluluğuna gidilirken somut olayın özellikleri önem taşımaktadır. İşverenin mümkün olan önlemleri alıp almadığı, gerekli eğitimi verip vermediği, koruyucu ekipmanları sağlayıp sağlamadığı gibi hususların dikkate alınması gerekmektedir. İşverenden işin niteliğine uygun olan tüm tedbirleri alması ve gerekli bilgilendirmeleri yapmış olması beklenir¹⁰⁰. Uzaktan çalışma ilişkisi ile çalışanın ortak kusurunun bulunduğu veya işin işyeri dışında görülmesi nedeniyle bazı tedbirleri almasının mümkün olmadığı durumlarda hâkimin tazminat sorumluluğunu azaltması veya kaldırması söz konusu olabilir¹⁰¹.

C. UZAKTAN ÇALIŞMA İLİŞKİSİNDE MESLEK HASTALIĞI DEĞERLENDİRMESİ

Konuya ilişkin değerlendirilmesi gereken diğer husus ise uzaktan çalışma ilişkisinde meslek hastalığının tespitidir. Bilindiği üzere mesleki bir faaliyetin ya da bazı işlerde sürekli çalışmanın, kişide bu faaliyetlerle doğrudan bağlantılı hastalıklara yol açması mümkündür. Bu bağlamda meslek hastalığı da iş kazası gibi sosyal bir risk olarak kabul edilmiş ve 5510 sayılı Kanun kapsamına alınmıştır¹⁰². Nitekim 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde, “*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 halleri*” olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda iş kazasında olduğu gibi meslek hastalığına ilişkin hükümlerden yararlanmak için de her şeyden önce kişinin sigortalı olması gerekmektedir. Bununla birlikte meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu hastalık sonucunda geçici veya sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması meslek hastalığı kapsamında yapılacak yardımların diğer bir koşulu olarak ortaya çıkmaktadır.

Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için sigortalının çalıştığı iş, çalışma ortamı veya şartları ile yakalandığı hastalık arasında nedensellik bağının bulunması

98 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 225; Ergüneş Emrağ (n 8) 1431; Özdemir (n 9) 94; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 187-188; Hekimler (n 6) 227. Nitekim Alman hukukunda da iş sağlığı ve güvenliğinin işveren tarafından pratikte uygulanması, işverenin iş güvenliği ve sağlığı yükümlülüklerini yerine getirmek için erişim hakkı sorunu ve çok daha fazlası gibi bundan kaynaklanan sorunların tümü, literatürdeki hakim görüşe göre, örneğin sözleşmeye dayalı anlaşmalarla, talimat verme yükümlülüklerinin sıklaştırılmasıyla ve § 15 ArbSchG uyarınca iş güvenliği ve sağlığından da sorumlu kişi olarak çalışanın konumunun güçlendirilmesiyle çözülebilir. Bkz. Norbert Kollmer, Thomas Klindt and Carsten Schucht, *Arbeitsschutzgesetz Kommentar* (4. Aufl. C.H. Beck 2021) § 1 Rn. 84; Kollmer (n 18) 476.

99 Alp (n 6) 836; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 1) 225-226; Kandemir (n 6) 134; Ergüneş Emrağ (n 8) 1431; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 188.

100 Alp (n 6) 834; Ergüneş Emrağ (n 8) 1431; Engin (n 55) 283; Tuuç Yılmaz (n 47) 269.

101 Alp (n 6) 837; Süzek, *İş Hukuku* (n 1) 288; Ergüneş Emrağ (n 8) 1432; Dulay Yangın, ‘Uzaktan Çalışma’ (n 6) 164, Tuuç Yılmaz (n 47) 270.

102 Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 381.

gerekmektedir^{103,104}. Bu kapsamda meslek hastalığının söz konusu olabilmesi için, uğranılan hastalık veya engelliliğin (ve ölümün), sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm koşulları yüzünden ortaya çıkması gerekir¹⁰⁵. Meslek hastalığında, iş kazasından farklı olarak hastalık, yapılan işin sonucu ortaya çıkmakta ve zararı doğuran neden tamamen dış etkenlerden kaynaklanmaktadır¹⁰⁶. Bu yönüyle meslek hastalığının tamamen mesleki özellik taşıdığını ifade etmek gerekir¹⁰⁷. Meslek hastalığı, işin niteliğinden dolayı sürekli tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları nedeniyle yavaş yavaş meydana gelmektedir¹⁰⁸.

5510 sayılı Kanun'un 14. maddesi kapsamında bir hastalığın veya engellilik halinin meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için bu durumun sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi ve Çalışma

103 ibid 383; Sözer, *Sosyal Sigortalar Hukuku* (n 75) 358; Tuncay ve Ekmekçi (n 60) 419; Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 383; Yusuf Alper, *Sosyal Sigortalar Hukuku* (4. Baskı, Dora Yayınevi 2020) 242-243; Ayşe Ledün Aksen, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine* (Beta 2015) 59 vd.; Şahin Emir, 'İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalık' (n 75) 563.

104 "... Bir olayın kanuni anlamda meslek hastalığı sayılabilmesi için tek başına hastalığın ya da bedensel veya ruhsal engellilik halinin varlığı yeterli değildir. Meydana gelen hastalığın görülen işle uygun illiyet bağı içinde bulunması gerekir. İlliyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. Eğer işçinin çalıştığı işte çalışmaması hâlinde hastalığa yakalanmayacağı söylenebiliyorsa bu durumda meslek hastalığı ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilmelidir (M. Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara 1985, s. 125). Başka bir söyleyişle sigortalı hastalığa, gördüğü işin özellik ve niteliği veya işin yürütüm şartları dolayısıyla tutulmuş ise uygun illiyet bağı mevcuttur. Sorumluluğun belirlenmesinde fiille sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise borçlu sonuçtan sorumlu tutulamaz. İlliyet bağı kesen sebepler başlıca üç tanedir: Mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru. Kaçınılmazlık da uygun illiyet bağı kesen sebeplerden en önemli olup mücbir sebebin bir unsurudur. 510 sayılı Kanun 21/1. maddesinde işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır hükmü vardır. Meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin sorumluluğu kapsamında, dış etkenler, kötü rastlantılar, teknik arıza, beklenmeyen hal sorumluluğuna etkilidir... Önemli belirtmelidir ki iş kazalarında işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlığın etkisinin bulunup bulunmadığını irdelemek daha belirgin iken meslek hastalığı için durum daha farklıdır. Çünkü meslek hastalığı, iş kazasında olduğu gibi aniden veya çok kısa bir zaman içerisinde ortaya çıkmamakta, işin niteliğinden dolayı sürekli tekrarlanan bir sebeple veya yürütüm şartları yüzünden yavaş yavaş meydana gelmektedir. Sigortalı uzun süre aynı işi yapmakta, aynı şekilde çalışmakta, işin yürütümü ve niteliği nedeniyle belirli bir zaman sonra yaptığı işten etkilenmekte ve meslek hastalığına tutulmaktadır. Bazen aynı işyerinde çalışan ve aynı işi yapan sigortalıların birinde veya bir kısmında meslek hastalığı görüldükten diğer kısmında hastalık belirtileri ortaya çıkmamakta işin niteliği ve yürütümü herkesi farklı etkilemektedir. Bu nedenle meslek hastalığının meydana gelmesinde tüm kusurun işverene ait olduğunu kabul etmek çoğu zaman hakkaniyete uygun düşmeyecek bir kısım etkenin kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin kabulü gerekecektir. Sonuç itibarıyla sigortalıda meslek hastalığının ortaya çıkması hâlinde işverenin mevzuatta belirtilen yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin, gerekli özeni gösterip göstermediğinin ve kaçınılmazlığın etkisinin titizlikle araştırılarak ortaya konulması gerekmektedir." Yargıtay 10 HD, E 2018/5484 K 2019/3395.

105 Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 383; Tuncay ve Ekmekçi (n 60) 416-417; Sözer, *Sosyal Sigortalar Hukuku* (n 75) 358-359; Refik Korkusuz ve Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (7. Baskı, Ekin Yayınevi 2020) 276-277; Müjdat Şakar, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (14. Baskı, Beta 2021) 270; Haluk Hadi Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Seçkin Yayıncılık 2020) 160; Şahin Emir, 'İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalık' (n 75) 564; Nazlı Sağlam, 'İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada "Teknostres" Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi' (2022) Nisan 7(1) 2 Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 215, 232. Doktrinde Çenberci, işçinin çalıştığı işte çalışmaması halinde hastalığa yakalanmamasının söz konusu olduğu durumda meslek hastalığı ile yürütülen iş arasında nedensellik bağının bulunduğunu kabul etmektedir. Bkz. Mustafa Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi* (Olgaç Matbaası 1985) 125.

106 Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 383.

107 Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 24) 383; Alper 242; Tankut Centel, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (Oniki Levha Yayıncılık 2021) 222.

108 Mesut Balcı, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 151, 155; Akın, 'Covid-19' (n 6) 20.

Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin ekinde belirtilen meslek hastalıkları listesinde yer alması gerekmektedir. Listede yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda ortaya çıkan uyuşmazlıklar 5510 sayılı Kanun'un 14/son hükmü uyarınca Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanmaktadır. Yönetmeliğin m.17/2 göre, herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı hâllerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile meslek hastalığı sayılabilir. Mukayeseli hukukta SGB VII § 9'e göre meslek hastalıkları, yasal kaza sigortası sigortalısının sigorta kapsamındaki bir faaliyet sırasında yakalandığı hastalıkları ifade etmektedir¹⁰⁹. Türk Hukukunda olduğu gibi Alman Hukukunda da bu hastalıklar liste olarak Federal Hükümetin yasal bir yönetmeliğinde belirlenmiştir¹¹⁰. Bu liste, "tıp biliminin bulgularına göre, belirli insan gruplarının işleri nedeniyle nüfusun geri kalanından önemli ölçüde daha fazla maruz kaldıkları özel etkilerden kaynaklanan" hastalıkları içermektedir. "Münferit durumlarda", kaza sigortası kurumları, BKV (Berufskrankheiten-Verordnung)'de tanımlanmayan veya burada belirtilen koşulların yerine getirilmediği bir hastalığı, karar anında tıp biliminin yeni bulgularına göre BKV'de tanımlanma koşullarının yerine getirilmesi şartıyla, sigortalı bir olay olarak meslek hastalığı olarak kabul edebilmektedir¹¹¹.

Konuyu uzaktan çalışma ilişkisi çerçevesinde değerlendirdiğimizde uzaktan çalışma ilişkisi ile çalışan sigortalının da hastalanması ihtimal dahilindedir¹¹². Bu durumda sigortalının yakalandığı her hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu gündeme gelecektir. Zira uzaktan çalışma ilişkisinde iş görme borcu daha çok bilgi ve iletişim teknolojileri ile ifa edilmektedir¹¹³. Bu durum

109 Koch (n 89) Arbeitsunfall.

110 Münferit meslek hastalıkları Meslek Hastalıkları Yönetmeliği (BKV) Ek 1'de listelenmiştir. Bunlar kimyasal etkilerden kaynaklanan hastalıklar (metaller, boğucu gazlar, çözücüler, böcek ilaçları), fiziksel etkilerden kaynaklanan hastalıklar (mekanik etkiler, basınçlı hava, gürültü, radyasyon), bulaşıcı ajanlar veya parazitlerden kaynaklanan hastalıklar, solunum yolu ve akciğer hastalıkları, plevra ve periton (inorganik veya organik tozlardan kaynaklanan hastalıklar, tıkaçıcı solunum yolu hastalıkları), cilt hastalıkları ve diğer nedenlerden kaynaklanan hastalıklardır (madencilerin göz titremesi). 10.7.17 tarihli 4. BKVÄndV, meslek hastalıkları listesine beş yeni hastalık eklemiştir: 1,3-bütadien kaynaklı lösemi (BK 1320); polisiklik aromatik hidrokarbonların neden olduğu idrar kesesi kanseri (BK 1321); enstrümantal müzisyenlerde fokal distoni (BK 2115); asbest kaynaklı yumurtalık kanseri (BK 4104) ve polisiklik aromatik hidrokarbonların neden olduğu gırtlak kanseri (BK 4113). Jürgen Röller, *Personalbuch 2022* (29. Auflage, C. H. Beck 2022) Rn. 13.

111 Christoph Hamm, *Beck'sches Rechtsanwalts-Handbuch* (12. Auflage, C. H. Beck 2022) Rn. 105

112 ILO'nun Geneva 2021 teknik özetine göre, Ofis ortamlarında uzun süreli bilgisayar çalışmasının bir dizi fiziksel rahatsızlık (örn. kas-iskelet sistemi hasarı ve göz yorgunluğu) üzerindeki etkisine dair kapsamlı kanıtlar mevcuttur, ancak tele-çalışmanın etkisini özel olarak değerlendiren çok az çalışma vardır. Tele-çalışma üzerine yapılan araştırmalar, fiziksel sağlık üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler göstermiştir. Çalışmaların gözden geçirilmesi, ev tabanlı tele-çalışmanın çalışanlar tarafından genellikle kendi bildirdikleri sağlıkları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olarak görüldüğünü, ancak iş istasyonu tasarımı ve uzun çalışma saatlerinden kaynaklanan sorunlara yol açabileceğini bildirmiştir. İki çalışma, tele-çalışma ile kan basıncında düşüş olduğunu bildirmiştir: akademik personel üzerinde yapılan anketeye dayalı bir çalışma, tele-çalışanların arteriyel hipertansiyonla ilgili daha az şikâyeti olduğunu ve İsveç hükümet çalışanları üzerinde yapılan bir çalışma, ofiste çalışma sırasında kan basıncının evde tele-çalışma sırasında olduğundan önemli ölçüde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bkz. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—ilo-ankara/documents/publication/wcms_836419.pdf Erişim Tarihi 02.02.2023.

113 İş dünyasının dijitalleşmesiyle yakından bağlantılı bir diğer sorun alanı da son yıllarda giderek daha önemli hale gelen, çalışanların zihinsel stresten korunması hususudur. Bu durum insanları dışarıdan etkileyen ve onlar üzerinde psikolojik bir etkiye sahip olan tüm ölçülebilir faktörleri ifade eder. Nitekim Almanya'da Federal İş Güvenliği ve Sağlık Enstitüsü

çalışan üzerinde göz ve beden sağlığı açısından tehlike yaratabileceği gibi ortopedik rahatsızlıkların da ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Bununla birlikte uzaktan çalışmada işçinin, işyerinden ve iş arkadaşlarından uzak bir şekilde çalışması, sosyal hayattan izole olması ruh sağlığı bakımından da birtakım sıkıntıları beraberinde getirebilmektedir¹¹⁴. Özellikle uzaktan çalışma ilişkisi çerçevesinde çalışanların zihinsel çalışma sıklığının artması, ev ile iş hayatı arasındaki sınırın belirsizleşmesi, her an ulaşılabilir olma baskısı, sürekli gelişen ve değişen teknolojiye ayak uydurma noktasında ortaya çıkan yetersizlik hissi de zihinsel ve davranışsal birtakım rahatsızlıkları beraberinde getirebilmektedir¹¹⁵. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2010 yılında meslek hastalıkları listesine zihinsel ve davranışsal rahatsızlıkları da eklediği gözlenmektedir¹¹⁶. Çalışanın ruh sağlığının korunabilmesi için sosyal izolasyonu önleyecek tedbirleri alması da işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu kapsamındadır¹¹⁷. Nitekim Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 9. maddesinin son fıkrası gereği işverenin, tele çalışanın işletmenin diğer personelinden izole olmasını engellemek amacıyla diğer olanakların yanı sıra düzenli olarak iş arkadaşları ile görüşmesi ve işletmeye ilişkin bilgilere erişimine imkân sağlaması gerekmektedir.

Uzaktan çalışma ilişkisinde, iş kazasında olduğu gibi, meslek hastalığında da uygun illiyet bağının kurulmuş olması gerekmektedir¹¹⁸. Bu noktada uzaktan çalışma ilişkisi ile çalışan işçinin işin yürütümü nedeniyle gerek bedenen gerekse ruhen meslek hastalığına yakalanması söz konusu olabilecektir. Ancak uzaktan çalışma ilişkisinde meslek hastalığının tespitinde nedensellik bağının ispatı güçlük yaratabilecektir. Bu nedenle konuyu her somut olayın özellikleri doğrultusunda değerlendirmek uygun bir çözüm yöntemi olabilecektir.

SONUÇ

Son yıllarda özellikle pandemiyle birlikte çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan bir istihdam şekli olan uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, işçinin işveren tarafından oluşturulan

(BAuA) tarafından derlenen rakamlar, bu konuda harekete geçilmesi gerektiğini kanıtlamaktadır. Bu rakamlara göre, Almanya'da SHI sigortalıları arasında ruhsal ve davranışsal bozukluklardan kaynaklanan iş göremezlik günlerinin oranı 2001-2010 döneminde %6,6'dan %13,1'e yükselmiştir. Bu oran 2012 yılında %15,5'e ulaşmıştır. Bireysel vakalarda pek çok faktör bir araya gelse de, iş süreçlerinin parçalanmasına ve aşırı bilgi yüklenmesine yol açtığı için belirli stres faktörlerinin özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri tarafından şekillendirilen çalışma ortamlarında kendini güçlü bir şekilde gösterdiğine dair önemli kanıtlar bulunmaktadır. Buna göre, BAuA tarafından yapılan bir araştırmaya göre, çalışanlar işyerinde önel olarak stresli olarak özellikle güçlü son teslim tarihi ve performans baskısının (%34), iş kesintilerinin ve rahatsızlıklarının (%26) ve çoklu görevlerin (%17) sık sık meydana gelmesini algılamaktadır. Bu bağlamda, DAK 2013 Sağlık Raporu'nda, çalışma saatleri dışında orta düzeyde erişilebilirliğin bile ruhsal bir rahatsızlıktan muzdarip olma riskini artırdığını ve bu riskin, yaklaşık dört kişiden birinin depresyondan muzdarip olduğu yüksek düzeyde erişilebilir olanlar arasında daha da arttığını bildirmektedir. Detaylı bilgi için bkz. Rüdiger Krause, 'Digitalisierung der Arbeitswelt-Herausforderungen und Regelungsbedarf' (2016) NZA 1004, 1006.

114 Dulay Yangın, 'Uzaktan Çalışma' (n 6) 164.

115 Sağlam (n 105) 234-235.

116 Yeni liste, kimyasal, fiziksel ve biyolojik ajanların neden olduğu hastalıklardan solunum ve cilt hastalıklarına, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarından mesleki kansere kadar uluslararası kabul görmüş bir dizi meslek hastalığını içermektedir. Zihinsel ve davranışsal bozukluklar ilk kez özel olarak ILO listesine dahil edilmiştir. <https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125137/lang-en/index.htm> Erişim Tarihi 21.02.2023.

117 Dulay, *Evde Çalışma* (n 7) 215.

118 Civan (n 7) 566; Özer (n 6) 215.

iş organizasyonu içinde iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayanan ve yazılı şekle tabi olan bir iş ilişkisidir. Uzaktan çalışma şekline dayanan iş ilişkisinde işçi iş görme edimini işyeri dışında veya evde ifa etmektedir. Bu yönüyle klasik iş sözleşmelerinden ayrılan uzaktan çalışma ilişkisi birçok yönüyle iş ve sosyal güvenlik hukukunun inceleme alanına girmektedir.

Çalışmamızın konu kapsamı itibariyle uzaktan çalışma ilişkisini sosyal güvenlik hukuku anlamında değerlendirdiğimizde uzaktan çalışanın sigortalılığının tespiti noktasında, hizmet sözleşmesi ile çalışma şartı açısından uzaktan çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında bir fark bulunmadığını ifade etmek gerekir. Bu bağlamda uzaktan çalışma ilişkisinde, çalışan iş görme edimini iş sözleşmesi çatısı altında ifa ettiğinden 5510 sayılı Kanun'un m.4/1, a bendi kapsamında sigortalı kabul edilecektir.

Konuyu iş kazası açısından değerlendirdiğimizde uzaktan çalışma ilişkisinde işçinin uğradığı her kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunun tespiti önemlidir. Nitekim uzaktan çalışma ilişkisinde işçinin işyeri dışında çalıştırılması söz konusu olduğundan, sigortalının uğramış olduğu her kaza, iş kazası olarak kabul edilecek midir sorusu gündeme gelmektedir. İş görme borcunu bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak evde veya işveren tarafından belirlenen başka bir yerde ifa eden sigortalının yaptığı iş ile kaza arasındaki illiyet bağının tespiti uygun olacaktır. Bu kapsamda uzaktan çalışma ilişkisinde sigortalının uğradığı kazanın iş kazası olup olmadığının tespitinde her somut olayın özelliklerini dikkate alınması gerekmektedir.

Uzaktan çalışma ilişkisinde uğranılan kazanın iş kazası olarak nitelendirilmesinde kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağının bulunduğu ispatı noktasında birtakım güçlüklerle karşılaşılması da ihtimal dahilindedir. Bu bağlamda uzaktan çalışma ilişkisinde çalışanın uğramış olduğu kazalarda uygun illiyet bağının tespitine ilişkin güçlükleri ortadan kaldırmak adına işin görüleceği yerin ya da zaman aralığının yazılı şekilde belirlendiği hallerde, bu zaman diliminde veya yerde meydana gelen kazanın aksi ispatlanmadıkça iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunun ifası esnasında gerçekleşmiş sayılması; yer ve zaman bakımından belirlemenin yapılmadığı durumlarda ya da belirlenen yer ve zaman dışında meydana gelen kazalarda ise kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağını uzaktan çalışanın ispat etmesi yönünde yasal bir düzenleme getirilmesi yararlı olabilecektir.

Meslek hastalığını uzaktan çalışma ilişkisi çerçevesinde değerlendirdiğimizde uzaktan çalışma ilişkisi ile çalışan sigortalının da hastalanması ihtimal dahilindedir. Bu durumda sigortalının yakalandığı her hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunu irdelemek gerekir. Zira uzaktan çalışma ilişkisinde iş görme borcu daha çok bilgi ve iletişim teknolojileri ile ifa edilmektedir. Bu durum çalışan üzerinde göz ve beden sağlığı açısından tehlike yaratabileceği gibi ortopedik rahatsızlıkları da ortaya çıkarabilir. Bununla birlikte özellikle uzaktan çalışma ilişkisi çerçevesinde çalışanların zihinsel çalışma sıklığının artması, ev ile iş hayatı arasındaki sınırın belirsizleşmesi, her an ulaşılabilir olma baskısı, sürekli gelişen ve değişen teknolojiye ayak uydurma noktasında ortaya çıkan yetersizlik hissi de zihinsel ve davranışsal birtakım rahatsızlıkları beraberinde getirebilmektedir. Bu kapsamda meslek hastalıkları listesinin güncellenmesi düşünülebilir. Ayrıca uzaktan çalışma ilişkisinde meslek hastalığının tespitinde de uygun illiyet bağının kurulmuş olması

gerekmektedir. Bu kapsamda konuyu her somut olayın özellikleri doğrultusunda değerlendirmek uygun bir çözüm yöntemi olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akdeniz AL, *Meslek Hastalığı Kavramı Üzerine* (Beta 2015).
- Akın L, 'İşyerinde İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı' (2011) 25(2) Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası 26-39.
- Akın L, 'Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri' (2020) 34(3) Çimento İşveren Dergisi 16-70.
- Akın L, 'Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları' (edr), *Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı* (Legal 2021) 261-300.
- Akyiğit Ercan, 'Ödünç İş İlişkisinin (Başkasına İşçi Vermenin) Çeşitli Hukuk Sistemlerindeki Görünümü' (1996) 13 TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1-23.
- Albayrak C, 'Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi' (98) Türkiye Barolar Dergisi 165-202.
- Alkan Meşhur HF, 'Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma' (2010) 25 (1) Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 1-24
- Aligbe P, 'Arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen bei Telearbeitsplätzen' (2016) ArbRAktuell
- Alp M, 'Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)' (edr), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (Beta 2011) 795-851
- Alpagut G, 'Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi – Daimî Ulaşılabilirlik' (edr), Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin 2021) 317-338.
- Alper Y, *Sosyal Sigortalar Hukuku* (4. Baskı, Dora Yayınevi 2020).
- Arıcı K, *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri* (Kamu-İş 1992).
- Arıcı K, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (Gazi 2015).
- Arıcı K, 'Atipik İş Sözleşmelerinde İşçinin Korunması' (edr), *Emeğin Kurultay-2 2016* (Türkiye Barolar Birliği Yayınları 2017) 93-109.
- Ataş E ve Tuaç Yılmaz P, 'İş Kazalarında İşverenin Sorumluluğu: Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Bir Değerlendirme' (2022) 12(2) Sosyal Güvenlik Dergisi 307-326.
- Aydın U, 'Tele ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi'(edr), Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan (Legal 2008) 351-376.
- Aydın U, 'Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri' (2020) 6(2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 181-214.
- Aydınöz G, 'İş Hukukunda Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)' (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi 2015).
- Balcı M, 'İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 151-182.
- Baycık G, Doğan S, Dulay Yangın D ve Yay O, 'Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler' (2021) 3 Çalışma ve Toplum Dergisi 1683-1727.
- Benkert D, 'Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Home Office' (2019) 10 NWW Spezial 306-307.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, 'Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme' (2020) Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Tam Metin Bildiri Kitabı 145-207 <<http://openaccess.ihu.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12154/1229>> Erişim Tarihi 10.01.2023.

- Caniklioğlu N, 'Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri' (2006) 8(1) Çalışma ve Toplum Dergisi 50-92.
- Caniklioğlu N, 'Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların – Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların – Sosyal Güvenliği' (2016) 15(1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 43-78.
- Centel T, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (Oniki Levha Yayıncılık 2021).
- Civan OE, 'İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)' (2010) 7(26) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 525-573.
- Mustafa Ç, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi* (Olgaç Matbaası 1985).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 35. Bası, Beta 2022).
- Däubler W, 'Digitalisierung und Arbeitsrecht' (2016) Juli Sozioales Recht 2-44.
- Däubler W, *Digitalisierung und Arbeitsrecht* (7. Auflage, Bund Verlag 2020).
- Demir K, 'Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu' (2021) 29(31) SÜHFD 2501-2543.
- Doğan Yenisey K, *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme* (Legal 2007).
- Dulay D, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma* (1. Bası Turhan Kitabevi 2016).
- Dulay Yangın D, '6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi' (2016) 36 Sicil İş Hukuku Dergisi 148-171.
- Dulay Yangın D, 'Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler' (edr), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III* (Onikilevha 2018) 221-260.
- Ekonomi M, 'Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği' (edr) *Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altın Yunus* (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını 1994) 57-79.
- Ekonomi M, 'Türk Endüstriyel İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler' (1988) Temmuz Kamu-İş Dergisi 177-203.
- Engin M, 'Türk İş Hukukunda Evde Çalışma' (2000) 5(3) Kamu İş Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan) 269-287.
- Ergüneş Emrağ S, '4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma' (2016) 13 (51) Legal İSGHD 1413-1444.
- Etter B and Sokoll, J, 'Gesundheitsschutz im Home Office' (2020) SJZ-RSJ 695-704
- Eyrenci, Ö, 'Türkiyede Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi' (edr), *Çalışma Hayatında Esneklik* (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını 1994) 161-173.
- Eyrenci, Ö, 'İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku' (edr), *Münir Ekonomi* 60. Yaş Günü Armağanı (Türk Tarih Kurumu 1993) 227-242.
- Eyrenci Ö, Taşkent S ve Ulucan D, *Bireysel İş Hukuku* (9. Bası, Beta 2019).
- Fuhlrott M and Oltmanns, S, 'Befristetes Recht auf Homeoffice: Die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung und der Weg dahin' (2021) ArbRAktuell 64-69.
- Gülver E, 'Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine' (2014) XXII(2) İÜHFM (Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan) 103-122.
- Günay A, *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma* (1. Bası, Legal 2018).
- Günaydın D ve Edemir Ö, 'Güvenceli Esneklik Kapsamında Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Kurulan Ödünç İş İlişkisi' (2018) 4(1) International Anatolia Academic Online Journal 1-23.
- Güzel A, 'Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme' (1997) 4(2) Kamu İş ve İktisat Dergisi 83-126.

- Güzel A ve Ugan Çatalkaya D, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları' (2012) 34(3) Çalışma ve Toplum Dergisi 157-188.
- Güzel A, Okur AR ve Caniklioğlu N, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Beta 2020).
- Hamm C, *Beck'sches Rechtsanwalts-Handbuch* (12. Auflage, C. H. Beck 2022).
- Hekimler A, 'Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme' (edr), *Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı* (Legal 2021) 215-259.
- Hromadka W and Maschmann F, *Arbeitsrecht Band 1* (7. Auflage, Springer 2018).
- Hueck G, 'Flexibilisierung der Arbeitszeit' (edr), *Çalışma Hayatında Esneklik* (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını 1994) 131-157.
- Kandemir M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal 2011).
- Kara S, *Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu* (Seçkin 2022).
- Karaçöp E, 'Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma' (2020) İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni 14-24.
- Kılıç G, 'Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evde Çalışmadan Farkı' (Nisan 2020) 15 (164) Terazi Hukuk Dergisi 805-819.
- Koç M, '4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri' (2016) 5(7) İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi 2169-2192.
- Kollmer N, 'Das Rect der Tele – und Mobilen Arbeit im Lichte des Arbeitsschutzes 4.0' (2023) NJW 480 <<http://beck-online.beck.de/Bcid/Y-300-Z-NJW-B-2023-S-473-N-1>> Erişim Tarihi 20.01.2023
- Kollmer N, Klindt T and Schucht C, *Arbeitsschutzgesetz Kommentar* (4. Auflage, C.H. Beck 2021).
- Korkusuz R ve Uğur S, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (7. Baskı, Ekin Yayınevi 2020).
- Krause R, 'Digitalisierung der Arbeitswelt-Herausforderungen und Regelungsbedarf' (2016) NZA.
- Mauer, R, *Temporary Work Contracting* (Saarbrücken 1995).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (3. Bası, Lykeion 2019).
- Müller S, 'Die gesetzliche Unfallversicherung im Homeoffice', (2019) NZS 177-180.
- Müller S, *Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis* (2. Auflage, Nomos Verlag 2020)
- Müller-Glöge R, Preis U and Schmidt I, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, (23. neu bearbeitete Auflage, C.H. Beck Verlag 2023).
- Özgener Ş, 'Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma' (2015) 38(3) Amme İdaresi Dergisi 51-79.
- Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Vedat 2014).
- Özdemir, 'Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri' (2016) Aralık 8 Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 81-99.
- Özer HD, 'Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği' (2018) 6(12) Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 193-226.
- Rölller J, *Personalbuch 2022* (29. Auflage, C. H. Beck 2022)
- Sağlam N, 'İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışmada "Teknostres" Kavramının Meslek Hastalığı Açısından Değerlendirilmesi' (2022) Nisan 7(1) 2 Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 215-241.
- Saraç C, '506 Sayılı Yasaya Göre Sigortalı Sayılmada Hizmet Sözleşmesine Dayanarak İşverene Ait İşyerinde Çalışma Koşulu' (1993) 7(6) Çimento İşveren Dergisi
- Saraç C, *Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı* (YODÇEM, Yayın No:10 1998).

- Schaub G and Koch Ulrich, *Arbeitsrecht* (27. Auflage, C.H. Beck 2023).
- Schöllmann I, 'Mobile Working, Telearbeit, Desksharing' (2019) NZA-Beilage 81-86.
- Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (10. Bası, Gazi 2019).
- Soysal T 'Tele Çalışma' (2006) 3(9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 133-165.
- Sözer AN, *Sosyal Sigorta İlişkisi*, (Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını 1991).
- Sözer AN, *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Sosyal Sigortalar Hukuku* (4. Bası, Beta 2019).
- Sümer HH, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Seçkin Yayıncılık 2020).
- Sümer HH, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Güncellenmiş 6. Baskı, Seçkin 2022).
- Süzek S, 'İş Akdinin Türleri' (2001) 6(22) Mercek Dergisi 17-35.
- Süzek S, *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)* (Yenilenmiş 21. Bası, Beta 2021).
- Şahin Emir A, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Sınırlamalar ve Esneklik Olanakları Avrupa Birliği Örnekleriyle' (2016) 18(1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
- Şahin Emir A, 'İşçinin Yakalandığı Bulaşıcı Hastalığın 5510 Sayılı Kanun Anlamında İş Kazası Olup Olmadığının Değerlendirilmesi-Domuz Gribi (H1N1) ve Koronavirüs (Covid-19) Özelinde Bir Değerlendirme-' (2020) 17(66) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 113-153.
- Şakar M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (14. Baskı, Beta 2021).
- Şakar M ve Erkan Şahin D, 'Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı' (2021) 11(2) Sosyal Güvenlik Dergisi 249-267.
- Tarakçıoğlu Altınay A, 'Türk İş Hukukunda Esnekliğe İlişkin Bir Düzenleme Geçici İş İlişkisi' (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi 2011).
- Taşkent S, 'İş Kazası Kavramı' (edr), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan C. 2 (Beta 2001) 1951-1966.
- Tombaş SS, 'Yeni İstihdam Yöntemleriyle Çalışanların Sigortalılığı' (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi 2022).
- Tozlu E, 'Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkılaştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması' (2011) 3(4) Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi 99-116.
- Tuaç Yılmaz P, 'Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma' 43 Sicil İş Hukuku Dergisi 254-273.
- Tuncay AC, 'Özel İstihdam Büroları' (1995) Ocak Çimento İşveren Dergisi 3-12.
- Tuncay AC, 'İşin Düzenlenmesi Bakımından Esnekleşme Türk Mevzuatının Durumu ve Uygulama Sorunları' (edr), Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2000 Yılı Ekim Toplantısı 5-6-7 Ekim 2000, (2002) 151-179.
- Tuncay AC ve Ekmekçi Ö, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (20. Baskı, Beta 2019).
- Uşan MF, *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları* (2. Baskı, Seçkin 2009).
- Ünal Adınır, 'Tele Çalışmada Kişisel Verilerin Korunması' (edr), Muhtelif Yönleriyle Kişisel Verilerin Korunması Hukuku (Yetkin 2022.955.1000).
- Yıldız GB, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu' (2010) 86 Toprak İşveren Dergisi 8-15.
- Yiğit E, 'Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları' (2021) 3(2) TAÜHFD 135-154.