

## **TELE ÇALIŞMADA İŞYERİ KAVRAMI\***

**Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU\*\***

**Arş. Gör. Melis KUTLU\*\*\***

**ÖZ:** Hukukumuzda birçok çalışma şekli mevcut olup, iş hukukunun dinamik yapısı ve dönemin ekonomik ve sosyal koşulları gereği, farklı zamanlarda farklı çalışma şekilleri ön plana çıkabilmektedir. Bunun en çarpıcı ve güncel örneği ise “tele çalışma”dır. Gerçekten Covid-19 Pandemisi döneminde bu çalışma biçiminde ciddi bir artış yaşanmış, o dönemdeki sokağa çıkma yasağının ve kişiler arasındaki sosyal mesafenin korunması zorunluluğu sebebiyle tele çalışma bulaş riskini azaltan kurtarıcı bir çalışma biçimi olarak ortaya çıkmıştır.

Öğretide farklı tanımlamaları yapılmış olan tele çalışmanın, mevzuatımızda bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu m.14/4’de pozitif temelini bulan “uzaktan çalışma” modelinin içinde bu çalışma biçimine de yer verilmiştir. 2021 yılında çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde de tele çalışmaya özgü bir tanım veya düzenleme bulunmamaktadır. Daha da önemlisi tele çalışmada işyeri kavramı tanımlanmış değildir. Oysa tele çalışmada işyeri kavramı esnekleşmekte, geleneksel anlamının dışında bir işyeri/çalışma yeri kavramı ortaya çıkmaktadır. Bu bakımdan, tele çalışmada işin görüldüğü yerin hukuken işyeri sayılıp sayılmayacağı sorusu akla gelmektedir. Bu çalışmada da tele çalışmanın türleri bakımından işyeri kavramı konusu ele alınmaya çalışılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** *Uzaktan çalışma, Tele çalışma, İşyeri, Home-Office, Paylaşımlı İşyeri (Tele Merkez), Gezici Tele Çalışma, Bilgi ve iletişim teknolojisi (BİT) araçları*

---

\* Bu çalışma, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Doktora Programı kapsamında, Melis KUTLU’nun “İş Hukukunda Tele Çalışma” başlıklı yayınlanmamış doktora tezinden türetilmiş olup, tez danışmanı Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU ile birlikte kaleme alınmıştır.

\*\* Profesör Doktor; Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, mail: nursenca@hotmail.com , ORCID No.: 0000-0001-5864-8270.

\*\*\* Araştırma Görevlisi, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, mail: meliskutlu@aydin.edu.tr , ORCID No.: 0000-0003-4629-4633.

## THE CONCEPT OF WORKPLACE IN TELEWORKING

**Abstract:** There are many forms of employment in our law, and different forms of employment may come to the fore at different times due to the dynamic structure of labour law and the economic and social conditions of the period. The most striking and current example of this is “*teleworking*”. Indeed, during the Covid-19 Pandemic, there was a significant increase in this form of work, and teleworking emerged as a savior form of work that reduces the risk of infection due to the curfew at that time and the necessity to maintain the social distance between people.

Telework, which has different definitions in the doctrine, does not have a definition in our legislation. However, this type of work is also included in the “*remote working*” model, which finds its positive basis in Art. 14/4 of the Labour Code No. 4857. There is no definition or regulation specific to telework in the Remote Working Regulation issued in 2021 too. More importantly, the concept of workplace is not defined in teleworking. However, in teleworking, the concept of workplace becomes flexible and a workplace concept other than its traditional meaning emerges. In this respect, the question arises whether the place where the work is performed in teleworking is legally considered as a workplace. In this study, the concept of workplace will be discussed in terms of the types of teleworking.

**Key Words:** *Remote work, Telework, Workplace, Home-Office, Shared Workplace (Tele-Centre), Mobile Telework, Information and communication Technologies (ICT) tools*

### Giriş

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler iş ilişkilerini de etkilemekte, “ihtiyaçlar” ya da “olanaklar” İş Hukukunda yeni kavram ve yeni çalışma biçimleri yaratmaktadır. Bu açıdan tele çalışma özel bir örnektir. Gerçekten Covid 19 Pandemisi öncesinde Batı ülkelerinde yavaş yavaş uygulanmaya başlanan bu çalışma biçimi, 2019 yılında Çin’de başlayan ve 2020 yılında Dünya Sağlık Örgütü tarafından “*pandemi*” olarak ilan edilen Covid-19 salgınında tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de bir anda çok yaygın bir çalışma biçimine dönüşmüştür. Bu çalışma biçiminde işçinin işgörme edimini işyerinden uzakta, sıklıkla da dışarı çıkma ihtiyacı olmadan evinde, diğer çalışanlardan izole biçimde ifa edebiliyor oluşu tele çalışmayı Pandemi döneminde virüsün bulaş riskini ortadan kaldırmak için uygulanabilecek en önemli ve kurtarıcı çalışma biçimi haline getirmiştir.

Covid 19 pandemisi döneminin yarattığı zorlayıcı koşullar sebebiyle zorunlu olarak tercih edilen tele çalışma, günümüzde artık yarattığı

kolaylıklar sebebiyle zorunlu biçimde değil, tercih edilen bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Bu çalışma biçiminin mümkün olduğu pek çok iş alanında, çalışanların önemli bir kısmı, iş görme edimlerini evlerinden veya tercih ettikleri bir başka yerden ya da karma (hibrit) olarak bazı günlerde evlerinden bazı günlerde ise işverene ait işyerinden ifa etmeye başlamışlardır. Uygulamada genellikle “*home-office çalışma*” olarak ifade edilen “*evde tele çalışma*” modeli günümüzde artık sıkça rastlanan bir çalışma biçimine dönüşmüştür.

Tele çalışmayı da kapsayan uzaktan çalışma hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanununun<sup>1</sup> 14. maddesinin 4. fıkrasında ve devamında düzenlenmektedir. Ayrıca yukarıda belirttiğimiz gelişmeler sonucunda, yıllardır çıkması beklenen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği<sup>2</sup> de Pandemi döneminde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak her iki düzenlemede de uzaktan çalışmada işyerine yönelik özel bir hüküm bulunmamaktadır. Oysa fabrika modeli üzerinde şekillenen tipik iş ilişkilerindeki işyeri kavramının anlamı ve kapsamı atipik iş ilişkilerinde yetersiz kalabilmektedir. Diğer bir ifadeyle, işyerinin İş Hukukundaki geleneksel anlamı uzaktan çalışma ile çok da uyumlu değildir. Zira bu çalışma biçiminde iş, işverenin fiziki anlamdaki işyerinde görülmemekte, bazen işçinin evinde bazen de öğreti ve uygulamada farklı şekillerde isimlendirilen çok farklı yerlerde ifa edilebilmektedir. Bu durum ise tele çalışmada işin görüldüğü yerin hukuki niteliğinin belirlenmesi ihtiyacını da beraberinde getirmektedir.

Biz bu çalışmada tele çalışmada işyeri kavramını açıklamaya çalışacağız. Ancak işyeri kavramına geçmeden önce kısaca tele çalışma kavramı ve türleri üzerinde duracağız.

## I. TELE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GENEL ESASLAR

### A. Tele Çalışmanın Tanımı

Tele çalışma kavramı, Yunanca “*uzak*” anlamına gelen “*tele*” ön ekinin “*çalışma*” kelimesinin önüne gelmesiyle oluşmuştur<sup>3</sup>. Öğretide tele çalışmanın birbirinden farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Bu tanımlardan birine göre tele çalışma, “*endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte bilgi teknolojilerinde yaşanan yoğun gelişmelerin iş ilişkilerini ve alışılmış iş organizasyonlarını dönüştürmesi sonucunda*

<sup>1</sup> RG, 10.06.2003, 25134.

<sup>2</sup> RG, 10.03.2021, 31419.

<sup>3</sup> *Kandemir, Murat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, Legal, 2011, 38; Denizli Öztürk, Banu: Türk İş Kanunu'nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017, 66; Öztürk İnal, Beyza: Uzaktan Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022, 19; Bozkurt, Deniz: Türk İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022, 23.*

ortaya çıkan, işin en azından belirli bir kısmının işin merkez ofislerinden veya üretim imkanlarından uzak bir yerde telematik teknolojileri vasıtasıyla yerine getirildiği çalışma şekli”ni ifade etmektedir<sup>4</sup>. Bir başka tanıma göre ise tele çalışma, “çalışanların iş edimlerini düzenli olarak, işverenlerin doğrudan bir denetim ve gözetimi altında bulunmadığı geleneksel (klasik) işyeri dışında herhangi bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla adeta aynı tek bir işyerindeymişler gibi yerine getirdikleri bir çalışma şekli”dir<sup>5</sup>.

Karşılaştırmalı hukukta da tele çalışmanın ortak bir tanımı yapılmamıştır. Alman öğretisinde yer alan bir tanıma göre tele çalışma, “bilgi ve iletişim teknolojilerinin desteğiyle, işverenin veya müşterinin bulunduğu yerden uzakta gerçekleştirilen faaliyetleri tanımlamak için kullanılan genel bir terim”dir<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Civan, Orhan Ersun: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma), Legal İHSGHD, C. 7, S.26, 2010, 135.

<sup>5</sup> Kandemir, 41. Öğretilerde yer alan diğer bazı “tele çalışma” tanımları için bkz. Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul, Beta, 2023, 229; Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman: İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Beta, 2024, 291; Aydın, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan Kitabevi, 2023, 174-175; Aydın, Ufuk: “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal, 2008, 353; Alp, Mustafa: “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C. 1, İstanbul, 2011, 800; Özdemir, Erdem: “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C. 35, S. 3, 2021, 14; Soysal, Tamer: “Tele Çalışma”, Legal İHSGHD, C. 3, S. 9, 2006, 135; Günay, Arkin: Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal, 2018, 81-82; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz: “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020, İstanbul, 2020, 158; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz/Savaş Kutsal, F. Burcu: “Uzaktan Çalışma”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişisine Etkisi, Saim OCAK (Ed.), Ankara, Adalet, 2023, 56; Turna, Fatma: ABD Modeliyle Karşılaştırmalı Olarak Vergi Hukukunda Evden Çalışma, Ankara, Seçkin, 2021, 26; Balkır Gülen, Başak: Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2023, 38; İkizler, Murat: Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012, 184; Yayvak Namli, İrem: Dijital Çalışmada İşçinin Korunması: Çalışma Süreleri ile İş Sağlığı Ve Güvenliği, İstanbul, On İki Levha, 2024, 13; Bozkurt, 23; Aydın, Candan: Covid-19 Pandemisinde Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evden Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, 11-12; Cıstak, Sena: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023, 17; Demir, Kübra: “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 3, 2021, 2513-2515; Aykaç, Hande Bahar: “Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, İstanbul, On İki Levha, 2021, 223; Pinhas, Mordo Murat: Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği’nde Esnek Çalışma, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, 2007, 51; Güney Erdoğan, Kübra: Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Kazası İle Meslek Hastalığı Açısından Hukuki Sorumluluğu Ve İşveren Sorumluluk Sigortası, İstanbul, On İki Levha, 2024, 35-35; Zehiroğlu, Şeyma: Türk ve Alman Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı, İstanbul, On İki Levha, 2024, 74; Pehlivan, Metin: “Uzaktan Çalışma”, Dijital İş Hukuku Uygulamaları, Saim OCAK (Ed.), Ankara, Adalet, 2024, 249-250; Anıkaydın, İlayda: “İş Hukukunda Tele Çalışma”, 2022, 2-4, bkz. [https://www.researchgate.net/publication/358347076\\_IS\\_HUKUKUNDA\\_TELE\\_CALISMA](https://www.researchgate.net/publication/358347076_IS_HUKUKUNDA_TELE_CALISMA) (E.T. 20.03.2024).

<sup>6</sup> Bkz. Godehardt, Birgit: Telearbeit: Rahmenbedingungen und Potentiale, (unter Mitarbeit von Andrea Worch), Opladen, Westdeutscher, 1994, 41. Alman öğretisinde yer alan diğer bazı “tele çalışma” tanımları için bkz.

Avrupa Komisyonunun Avrupa sosyal ortakları ile yaptığı müzakereler sonucunda 16.07.2002 tarihinde imzalanan ve tele çalışma bakımından en önemli uluslararası belge olarak nitelendirilebilecek olan Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşmasının<sup>7</sup> 2. maddesinde ise tele çalışma, “Bir iş ilişkisi veya bir iş sözleşmesi çerçevesinde, aynı zamanda işyerinde yapılabilecek bir işin, bu işyeri dışında, iletişim teknolojileri aracılığıyla düzenli şekilde yapılmasına olanak tanıyan bir iş organizasyonu/işin yapılma şekli” olarak tanımlanmıştır.

Hukumumuzda da tele çalışmanın doğrudan bir tanımına yer verilmemiştir. Ancak 06.05.2016 tarihinde yapılan değişiklikle 4857 sayılı Kanunun 14. maddesine bu çalışma şekline ilişkin bir hüküm eklenmiş, uzaktan çalışma kavramı içinde tele çalışma da düzenlenmiştir. Kanuna göre, uzaktan çalışma “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamına işgörme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi”dir (m.14/4). Söz konusu düzenlemeden anlaşılacağı üzere, uzaktan çalışma “evde çalışma” ve “tele çalışma” şekillerinin çatı (üst) kavramı niteliğini taşımakta<sup>8</sup>, bu kavram içinde tele çalışma da düzenlenmektedir.

## B. Tele Çalışmanın Unsurları

### 1. Genel Olarak

Yukarıda belirttiğimiz üzere öğretilerde tele çalışmanın tanımına ilişkin bir görüş birliği bulunmamasına karşın, bu çalışma şeklinin unsurlarını “organizasyon”, “mekân” ve “teknoloji” kavramlarının oluşturduğu hususunda görüş birliği olduğunu söylemek mümkündür<sup>9</sup>. Gerçekten öğretilerde yapılan tele çalışma tanımlarının yarısından fazlasında “organizasyon”,

---

Vogelsang, Hinrich, (begründet von. Günter SCHAUB) Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 16. Auflage, München, C. H. Beck, 2021, §164, Rn. 2; Wedde, Peter: Telearbeit: Arbeitsrecht, Sozialrecht, Datenschutz, München, C. H. Beck, 2002, Rn.1; Schmidt, Klaus/Koberski, Wolfgang/Tiemann, Barbara/Wascher, Angelika: Heimarbeitsgesetz, 4. Auflage, München, C.H. Beck'sche, 1998, §2, Rn. 73.

<sup>7</sup> Söz konusu anlaşma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Kandemir, 52 vd.

<sup>8</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 226; Süzek/Başterzi, 291.

<sup>9</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 229; Aydın, İş Hukuku, 175; Aydın, Tele Çalışma, 352-353; Alp, Tele Çalışma, 798; Özdemir, Tele-Çalışma, 133; Dulay Yangın, Dilek: “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, Tankut CENTEL (Ed.), İstanbul, On İki Levha, 2018, 224; Ergüneş Emrağ, Seda: “4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, Legal İHSGHD, C. 13, S. 51, 2016, 1418; Aydınöz, Gonca: İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2014, 33; Güney Erdoğmuş, 37-38. Alman öğretisinde yer alan bir görüşe göre, tele çalışma “mekân” ve “teknoloji”nin yanı sıra “sözleşmesel ilişki” ve “zaman” olmak üzere toplam dört unsurdan oluşmaktadır, bkz. Haddon, Leslie/Brynm, Malcolm: “The Character of Telework and the Characteristics of Teleworkers”, New Technology, Work and Employment, Vol. 20, No. 1, 2005, 3 vd.; Aydın’a göre de “zaman” kavramı, tele çalışmada önemli bir anlam taşımaktadır, bkz. Aydın, Tele Çalışma, 353.

“mekân” ve “teknoloji” kavramları esas alınmaktadır<sup>10</sup>.

## 2. Organizasyon

Genel olarak organizasyon öğretide “amaçlara ulaşmak için yapılacak işlerin tanımlanması ve gruplanması, işleri yapacak kişilerin yetki ve sorumluluklarının belirlenmesi, insanların bir arada en etkin biçimde çalışabilmesi için gerekli ilişkiler ortamının hazırlanması” olarak tanımlanmaktadır<sup>11</sup>. Bu açıdan organizasyon kavramı hem işi hem de insanı rasyonelize etmenin bir aracını oluşturmakta, böylece kontrol ve etkinlik sağlanmaktadır<sup>12</sup>. Tele çalışmanın başlıca unsurlarından biri olan “organizasyon” kavramı genel anlamıyla, yapılacak işi belirlemek ve gruplandırmak, sorumluluk ve yetkiyi tanımlamak ve beraberinde hedeflere ulaşmada insanların birlikte en etkin şekilde çalışmasını sağlamak amacıyla ilişkiler kurma sürecini ifade etmektedir<sup>13</sup>. Tele çalışmada ise bu kavramın, tele çalışanın, işverenin emir ve talimatına dahil olacak şekilde, işverenin kurmuş olduğu ve işletme riskini üstlendiği bir alım, üretim ve satım düzeninin parçası olması anlamında olduğu belirtilmiştir<sup>14</sup>. Şüphesiz ki doktrindeki bu tanım, organizasyon kavramının genel anlamına değil, “iş organizasyonu” kavramına ilişkindir. Bu açıklamaların da gösterdiği gibi örgütsel bir bütünü ifade eden “iş organizasyonu” kavramı, mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işgücünden oluşan sürekli bir örgütlenmeyi ifade eden “işyeri” kavramına göre daha geniş bir anlama sahiptir<sup>15</sup>.

Bir çalışmanın tele çalışma olarak kabul edilebilmesi için bu konuda bir iş organizasyonu oluşturulması tek başına yeterli olmayıp, bu çalışmanın işverenin iş organizasyonu kapsamında “sürekli ve düzenli” şekilde yürütülmesi de gerekmektedir<sup>16</sup>. Nitekim Tele Çalışma Hakkında Avrupa

<sup>10</sup> Kandemir, 40. Ayrıca öğretilde, tele çalışmanın tele çalışan, işveren ve devlet bakımından olumlu ve olumsuz yanları bulunduğu ifade edilmektedir. Örneğin, bu çalışma modeli tele çalışanlar bakımından çalışma sürelerinde esneklik sağlamasına karşın, sosyal izolasyon riskini de beraberinde getirmektedir. İşverenler bakımındansa geniş bir işçi havuzundan istihdam olanağı sağlamasına karşın, işverenlerin tele çalışan üzerindeki denetim ve gözetim olanağını güçleştirmektedir. Devlet bakımındansa, özellikle evde tele çalışmada, trafikte ve çevre kirliliğinde azalma, ulaşımda harcanan enerji kaynaklarından tasarruf gibi olumlu yanlar taşımakta olmasına karşın, esasen bir kamusal faaliyet alanı olan üretimin özel alana hapsedilmesi gibi olumsuz özelliklere de sahiptir. Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Kandemir, 34 vd.; Günay, 84 vd.; Öztürk İnal, 34 vd.

<sup>11</sup> Genç, Nurullah: Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, 5. Baskı, Ankara, Seçkin, 2017, 50.

<sup>12</sup> Sayılar, Yücel: “Organizasyon”, TÜBİTAK Bilim ve Toplum Başkanlığı Popüler Bilim Yayınları, <https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/organizasyon> (E.T. 05.01.2025).

<sup>13</sup> Bkz. <https://www.iienstitu.com/blog/organizasyon-nedir> (E.T. 05.01.2025).

<sup>14</sup> İkizler, 184-185.

<sup>15</sup> Doğan, Sevil: İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Ankara, Seçkin, 2016, 207.

<sup>16</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 230; Aydın, İş Hukuku, 175; Alp, Tele Çalışma, 799; Bozkurt Gümrükçüoğlu/Savaş Kutsal, 56; Aydınöz, 63; Özdemir, Olgun: “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve



Çerçeve Anlaşmasında yer alan tele çalışma tanımında da bu çalışmanın düzenli şekilde yapılmasının arandığı ve bir iş organizasyonu/işin yapılma şekli olarak kabul edildiği görülmektedir. Yine, ETUC tarafından hazırlanan “*Voluntary agreement on telework*” isimli kılavuzda ve Belçika, Fransa ve Lüksemburg gibi ülkelerde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde de tele çalışma bakımından “*düzenlilik*” ölçütü aranmaktadır<sup>17</sup>.

Hukukumuzda da 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinin 4. fıkrasında yer alan uzaktan çalışma tanımında bu çalışmada işgörme ediminin “*işverenin iş organizasyonu kapsamında*” yerine getirileceği açıkça ifade edilmiştir. Organizasyon kavramı az ya da çok düzenliliği ve sürekliliği gerektirdiği için ülkemizdeki yasal düzenlemenin bu unsura işaret ettiğini söylemek mümkündür.

### 3. Mekân (Mesafe)

Tele çalışmanın ikinci unsuru olan mekân (mesafe) kavramı, esasen işin tamamen veya kısmen işyeri dışında başka bir yerde, yani işyerinden (merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden) uzakta ifa edilmesini; çalışmayla, bu çalışmanın sonucunun beklendiği yer arasında mesafe olmasını ifade etmektedir<sup>18</sup>. Öyle ki bilgi teknolojilerindeki değişim, iş ilişkileri bakımından, mekândan bağımsızlaşma (işyerisizleşme) sonucunu da beraberinde getirmektedir<sup>19</sup>. Tele çalışma, işverenin geleneksel (klasik) anlamdaki işyerinden<sup>20</sup> uzakta yapılan bir çalışma olduğundan, işçinin

Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, UAÜHFD, C. 4, S. 8, 2016, 86; Demir, 2515.

<sup>17</sup> Aydınöz, 64; ETUC interpretation guide, 10, İlgili kılavuz için bkz. [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework\\_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf) (E.T. 20.03.2024). Söz konusu toplu iş sözleşmelerine örnek olarak, Lüksemburg’da 2020 yılında yapılan tele çalışmaya ilişkin toplu iş sözleşmesi gösterilebilir. İlgili toplu iş sözleşmesi için bkz. “CONVENTION DU 20 OCTOBRE 2020 RELATIVE AU REGIME JURIDIQUE DU TELETRAVAIL”, <https://www.uel.lu/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-20-teletravail-convention-ogbl-lcgb-uel.pdf> (E.T. 20.03.2024).

<sup>18</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 229; İzikler, 185; Denizli Öztürk, 73; Aydınöz, 53-54; Öztürk İnal, 25; Dulay Yangın, Dilek: “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümler ve Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, 150; Küçük, Doğan: Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, Ankara, Adalet, 2023, 127.

<sup>19</sup> Baysal, Ulaş: “Dijital Zamanlarda Toplu İş Sözleşmesi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, Kübra DOĞAN YENİŞEY (Ed.), Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.), İstanbul, On İki Levha, 2021, 482.

<sup>20</sup> Doğan Yenisey’e göre, geleneksel anlamda işyeri, “işçinin bünyesinde iş görme borcu ifa ettiği, kişiliğini ve vücut bütünlüğünü işverenin emrine sunduğu, bağımlılığın açık bir biçimde görülebildiği; işçi ile işveren arasındaki güç ilişkisinin hiyerarşi biçiminde hukuki şekle büründüğü mekândır”. Doğan Yenisey, Kübra: “Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, İstanbul, On İki Levha, 2021, 177; Öğretide bu kavramın, “genellikle ticari kazancın elde edildiği işletmenin bulunduğu; yapılan işin niteliği dikkate alınmak suretiyle işin normal şartlarda ifa edilmesinin beklendiği yer” olarak da ifade edildiği görülmektedir, bkz. Öztürk İnal, 23; Kara, Serenay: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Ankara, Seçkin, 2022, 48. Özkan’a göre, klasik anlamda işyerinin sınırlarına, işyerine bağlı yerler ve eklentiler dâhil edilmemekte; işyeri yalnız asıl işin yapıldığı işverene ait fiziksel mekândan ibaret sayılmaktadır Özkan, Zeynep Aslı: İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu,

işverenin geleneksel işyerinde iken bütün gün BİT araçları kullanarak çalışması, bu çalışmaya tele çalışma niteliği kazandırmayacaktır<sup>21</sup>.

4857 sayılı Kanunda da evde çalışma ve tele çalışmanın üst kavramı olan “uzaktan çalışma” ifadesinin kullanılmış, böylece kanun koyucu tarafından mesafe kavramı özel olarak vurgulanmıştır. Yine Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşmasında yer alan tele çalışma tanımında, bu çalışma biçimi “işverene ait işyeri dışında yerine getirilen bir iş organizasyonu” olarak ifade edilmektedir. Esasında tele çalışmayı geleneksel çalışmadan ayırt edici en önemli unsurlarından birini oluşturan bu unsur, işçiye işgörmeye edimini ifa edeceği yeri belirleme özgürlüğü de vermektedir<sup>22</sup>. Gerçekten tele çalışmada iş işçinin evinde görülebileceği gibi, buradan tamamen farklı bir yerde de görülebilmektedir<sup>23</sup>. Bu bağlamda tele iş sözleşmesine konu işin yolda, otele, parkta veya müşteri tesisi gibi yerlerde ya da paylaşımlı ofislerde (tele merkezlerde) yürütülmesi mümkündür<sup>24</sup>.

#### 4. Teknoloji

Tele çalışmanın diğer bir unsuru olan teknoloji kavramı, “bir sanayi dalı ile ilgili üretim yöntemlerini, kullanılan araç, gereç ve aletleri kapsayan bilgi”yi ifade etmektedir<sup>25</sup>. Söz konusu teknoloji unsuru sayesinde, iş gücü işyerine mekânsal olarak bağlı olmaktan çıkmaktadır<sup>26</sup>.

Teknoloji kavramı, tele çalışmanın ayırt edici unsuru olarak kabul edilmektedir<sup>27</sup>. Gerçekten, tele çalışmanın işin işyeri dışında görüldüğü diğer iş ilişkilerinden ayırt edilmesi bakımından teknoloji unsuru büyük öneme sahiptir<sup>28</sup>. 4857 sayılı Kanununun 14. maddesinin 4. fıkrasında yer alan uzaktan çalışmanın tanımında da, işin “teknolojik iletişim araçları” ile yerine getirilmesi unsuruna özel olarak yer verilmiştir.

Tele çalışmada iş, tamamen veya kısmen bilgisayar, internet, elektronik posta gibi BİT araçlarıyla kurulmuş bir iletişim sistemi kapsamında görülmekte

---

İstanbul, On İki Levha, 2019, 163.

<sup>21</sup> Kılıç, Gözdenur: “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, S. 164, 2020, 809.

<sup>22</sup> Denizli Öztürk, 73; Bozkurt, 33.

<sup>23</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 229; Kara, 54.

<sup>24</sup> Alp, Tele Çalışma, 798; Doğan Yenisey, Değişen Yapı, 168; İkizler, 185; Denizli Öztürk, 73; Ergüneş Emrağ, 1418; Anıkaydın, 9; Kara, 112; Güney Erdoğmuş, 37.

<sup>25</sup> Tokol, Aysen: Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 8. Baskı, Bursa, Dora, 2019, 139. Teknoloji unsurunun, özellikle platform çalışma alanlarında kullanılan masaüstü ve dizüstü bilgisayarları, akıllı telefonları, internet bağlantısını ve 4.5 G teknolojisini kapsamına alan güncel tüm bilgi işlem teknolojileri anlamında olduğu yönünde bkz. Küçük, 126-127.

<sup>26</sup> Aydınöz, 71-72.

<sup>27</sup> Doğan, Sevil: İş Hukukunda İşçinin ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması, Ankara, Seçkin, 2022, 263; Demir, 2514; Günay, 82; Cıstak, 31, 60; Aydın, Evden Çalışma, 13.

<sup>28</sup> Aydınöz, 71.



ve görülen işin sonuçları da yine bu araçlar aracılığıyla elektronik ortamda işverene iletilmektedir<sup>29</sup>. Bu bakımdan tele çalışmanın, teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı bir çalışma olarak nitelendirilmesi yanlış olmayacaktır. Burada ayrıca belirtmemiz gerekir ki, mesafe unsuru olmadan yalnız teknoloji ve organizasyon unsurunun varlığı, bir çalışmanın tele çalışma olarak kabul edilmesi bakımından yeterli olmayacaktır<sup>30</sup>. Zira günümüzde çoğu iş ilişkisinde BİT araçlarının yoğun şekilde kullanıldığını söylemek mümkündür. Örneğin, işverenin geleneksel anlamda işyerinde çalışan bir işçinin işvereni ile bu bağlamda yöneticisi ya da diğer iş arkadaşları ile BİT araçları (örneğin, telefon, bilgisayar) vasıtası ile bilgi alışverişinde bulunması ya da veri aktarması, yaptığı çalışmanın tele çalışma olduğu anlamına gelmeyecektir. Gerçekten teknolojinin yoğun kullanımını tele çalışmanın varlığı için yeterli görmek, günümüzde BİT araçlarıyla görülen birçok işin isabetsiz bir şekilde tele çalışma olarak nitelendirilmesine; dolayısıyla da tele çalışmanın kapsamının yersiz bir şekilde genişlemesine yol açar<sup>31</sup>.

## C. Tele Çalışma Çeşitleri

### 1. Genel Olarak

Tele çalışmanın uygulanma biçimleri dikkate alındığında uygulamada tele çalışmaya özgü tek bir yöntem olmayıp, bu çalışma çeşitli şekillerde yapılabilmektedir. Bu bakımdan bazı kriterleri dikkate alarak tele çalışmayı farklı gruplara ayırmak mümkündür. Bu bağlamda tele çalışma; 1) İşin görüldüğü mekân, 2) İşin niteliği, 3) İşin görüldüğü zaman ve 4) Ana ofis ile bağlantının biçimine göre dört farklı gruba ayrılabilir. Ancak bizim çalışma konumuz bakımından tele çalışmanın mekân esaslı türleri önem taşımaktadır. Bu nedenle aşağıda bu çalışma türleri üzerinde durulacaktır.

### 2. Mekân Esaslı Tele Çalışma Biçimleri

#### a) Evde Tele Çalışma

##### aa) Genel Olarak

Evde çalışmayı genel olarak iki alt sınıfa ayırmak mümkündür. Bunlardan bir tanesi “*geleneksel anlamda evde çalışma (evde hizmet sözleşmesi)*”, diğeriye “*evde tele çalışma*”dır. Çalışmamızda, konumuzla ilişkisi sebebiyle evde tele çalışma bakımından işyeri kavramı üzerinde duracağız.

<sup>29</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, 230; Özkan, 167. İş mevzuatımızda her ne kadar tele çalışmada görülen işin sonucunun elektronik ortamda işverene iletilmesi zorunluluğu öngörülmemiş olsa da Macaristan gibi bazı ülkelerde yer alan tele çalışmaya ilişkin düzenlemelerde iş sonucunun elektronik araçlar vasıtasıyla iletileceğinin kabul edildiği görülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Günay, dn. 397, 84.

<sup>30</sup> Ergüneş Emrağ, 1419; Denizli Öztürk, 75.

<sup>31</sup> Ergüneş Emrağ, 1419.

Evde tele çalışma, günümüzde tele çalışmanın en yaygın olarak uygulanan şeklidir<sup>32</sup>. Özellikle de geride bıraktığımız Covid-19 pandemisi döneminde uygulanan sokağa çıkma yasakları karşısında, bu tele çalışma modelinin yaygınlaşması kaçınılmaz olmuştur. Evde tele çalışma, evde çalışan kişinin bu çalışmasını teknolojik iletişim araçlarını (bilgisayar, akıllı telefon, fax vb.) kullanarak fakat yine bir işverene bağımlı olarak yerine getirdiği bir çalışma şeklidir<sup>33</sup>. Bu çalışma biçimi günlük hayatta genel olarak “*home-office çalışma*” şeklinde adlandırılmaktadır. Ayrıca öğretilde, evde tele çalışma evde çalışmanın modern türü olarak da nitelendirilmektedir<sup>34</sup>.

Evde tele çalışmanın da kendine özgü alt kategorileri bulunmakta olup; bunlar, “*tam gün esaslı evde tele çalışma*” ve “*kısmen evde tele çalışma*”dır.

### **bb) Tam Gün Esaslı Evde Tele Çalışma**

Tam gün esaslı evde tele çalışma, evde tele çalışmanın işçinin işverenin geleneksel anlamdaki işyerine gitmediği; tam anlamıyla “*ev ofis*” biçiminde çalıştığı şeklidir<sup>35</sup>. Tam gün esaslı evde tele çalışmaya, daha çok veri girişi, yazım, anket kodlama, telefon cevaplama, tele satış veya rutin idari işler gibi düşük vasıflı büro işlerinde rastlanmakta olup, bu açıdan ilgili tele çalışma şekli geleneksel anlamda evde çalışmayı anımsatmaktadır<sup>36</sup>.

Evde tele çalışmanın bu biçiminde iş, tek bir işveren veya bir aracı için görülmektedir<sup>37</sup>. Yine bu tür tele çalışmada işçilerin evleri *adeta işyerleri* konumuna geçmekte olup, bu sebeple çalışma yaşamları ile sosyal yaşamları arasındaki dengenin sağlanması genellikle güçleşmektedir<sup>38</sup>.

### **cc) Karma (Hibrit) Model/Kısmen Evde Tele Çalışma**

Dönüşümlü ya da son dönemde daha çok tercih edilen biçimiyle hibrit/karma tele çalışma olarak da adlandırılan kısmen evde tele çalışma, “*işverenin mekânı esaslı*” olan ve kimi zaman “*müşterinin mekânında*” veya “*yolda*” ifa edilen çalışmanın, “*ev esaslı*” çalışma ile birleşiminden oluşan tele çalışma şeklidir<sup>39</sup>. Bu tür tele çalışmada işçi haftanın bir veya iki günü işverenin işyerinde iş görmekteyken, benzer oranda bir zamanda da müşterilerin, satıcıların veya diğer şirketlerin mekânlarında ve evde iş

<sup>32</sup> Günay, 85; Güney Erdoğan, 39; Alp, Elif. Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012, 50.

<sup>33</sup> Tuncay, Aziz Can: “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”, Legal İHSGHD, C. 18, S. 69, 2021, 26.

<sup>34</sup> Tuncay, Evden Çalışma, 26.

<sup>35</sup> Günay, 85.

<sup>36</sup> Erdem, Ziya: Tele Çalışma, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2004, 80; Soysal, 148; Civan, 636; Denizli Öztürk, 78; Alp, Evde Çalışma, 51; Bozkurt, 36.

<sup>37</sup> Erdem, 80; Soysal, 148; Alp, Evde Çalışma, 51

<sup>38</sup> Soysal, 148; Günay, 85; Denizli Öztürk, 78

<sup>39</sup> Erdem, 77; Soysal, 148; Denizli Öztürk, 78; Bozkurt, 36.

görmektedir. Tam süreli evde tele çalışmadan farklı olarak, kısmen evde tele çalışmaya daha çok finansal analiz uzmanlığı ve yazılım bakım mühendisliği gibi yüksek vasıflı meslek gruplarında rastlanmaktadır<sup>40</sup>.

Bu çalışma biçiminde, çalışan dengeli bir biçimde işyeri ile bağımlı koruyabilmekte; dolayısıyla, evde tele çalışmanın bu şekilde tam süreli evde tele çalışma sebebiyle ortaya çıkan sorunlar dengelenebilmektedir<sup>41</sup>. Zira sürekli bir biçimde evde tele çalışmada ortaya çıkan yalnızlaşma uzaktan çalışmanın bu biçiminde işçiye sosyalleşme imkanı da tanımaktadır. Ayrıca konumuz açısından işçinin işyerinin neresi olduğu noktasında daha fazla belirlilik de sağlamaktadır.

## **b) Paylaşımlı İşyerinde (Tele Merkezde) Tele Çalışma**

### **aa) Genel Olarak**

Paylaşımlı işyeri (tele merkez), işverenin geleneksel anlamdaki işyeri haricindeki bir ortamda işgörme ediminin ifasını sağlayacak teknolojik donanımın bulunduğu çalışma yerleridir<sup>42</sup>. Bu yerler ya işveren ya da paylaşımlı işyeri hizmeti veren üçüncü kişilerce düzenlenmiş çalışma alanlarıdır<sup>43</sup>. Tele çalışmanın bu biçimine daha çok bankacılık, sigortacılık ve telekomünikasyon gibi küresel ya da ulusal çapta hizmet sağlayan sektörlerde rastlanmaktadır<sup>44</sup>. Bu merkezler İskandinav ülkeleri başta olmak üzere Almanya, İrlanda, İskoçya, İngiltere, Fransa ve İspanya gibi birçok farklı ülkede uygulanmaktadır<sup>45</sup>. Ülkemizde de gittikçe yaygınlaşmaktadır.

Paylaşımlı işyerinde tele çalışma da kendi içinde “*lokal (yerel) paylaşımlı işyeri olan komşu bürolarda yapılan tele çalışma*” ve “*çok amaçlı (uzak) paylaşımlı işyerinde (uydu büro veya teleköy) yapılan tele çalışma*” olmak üzere iki farklı gruba ayrılmaktadır.

### **bb) Lokal Paylaşımlı İşyeri: Komşu Büro**

Komşu büro, farklı işletmeler tarafından ortak olarak çalışanların ikametgâhlarına yakın yerlerde kurulan ve aynı sektördeki farklı işletmelere bağlı işçilerin birlikte çalışabildikleri yerdir<sup>46</sup>. Komşu bürolar, birden fazla

<sup>40</sup> Erdem, 77; Soysal, 148; Civan, 536; Denizli Öztürk, 78; Bozkurt, 36.

<sup>41</sup> Günay, 86.

<sup>42</sup> Bozkurt, 37.

<sup>43</sup> Günay, 37.

<sup>44</sup> Bozkurt, 37.

<sup>45</sup> Soysal, 149.

<sup>46</sup> Pfarr, Heide M./Drüke, Helmut: Rechtsprobleme der Telearbeit, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1989, 23; Preis, Ulrich: Der Arbeitsvertrag, Handbuch der Vertragsgestaltung, 5. Auflage, Köln, Otto Schmidt, 2015, II T 20, Rz. 12; Otten, August Wilhelm: Heim und Telearbeit: Kommentar zum HAG und heimarbeitsrelevanten Normen sowie Erläuterungen zur Telearbeit, München, C. H. Beck, 1996, C, Rz. 19; Schmidt/ Koberski/Tiemann/

işletme tarafından kullanılmakta ve tele çalışanın buradaki faaliyetleri ana işyeri tarafından belirlenmektedir<sup>47</sup>. Bu yerlerin, farklı işletmelerin birleşmesiyle kurulması mümkün olduğu gibi, serbest çalışanlar tarafından kurulması da mümkündür<sup>48</sup>. Komşu bürolarda, aynı sektördeki farklı işletmelere bağlı çalışanlar bir arada çalıştıklarından, bu yerlerde yaşanabilecek rekabet yoğunluğu karşısında ticari verilerin korunması işletmeler bakımından tehlike oluşturabilecek bir husustur<sup>49</sup>.

Birden fazla işveren tarafından ortak şekilde donatılan komşu bürolarda, her çalışan kendi işverenin merkez işyeri ile bağlantı kurarak çalışma imkânına sahiptir<sup>50</sup>. Öğretide, tele çalışanların mesleki amaçla ortak bir büro oluşturmaları hâlinde de komşu büronun varlığının kabul edilmesi gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır<sup>51</sup>. İş görme edimlerini ifa etmek için evlerinde uygun bir ortam bulunmayan tele çalışanların, kendi merkez ofisleri için çalışmak üzere ortak şekilde donattıkları bu komşu bürolara, “*elektronik hizmet ofisleri*” denmekte olup; bu yerler, herhangi bir işletmeye ait olmayan, yalnızca işletmelere, özellikle de küçük ve orta ölçekli olanlarına, bilgisayar ve veri işleme hizmeti vermektedirler<sup>52</sup>.

## cc) Çok Amaçlı (Uzak) Paylaşımlı İşyeri

### aaa) Uydu Büro

Çok amaçlı tele çalışma merkezlerinin alt kategorilerinden biri olan uydu büro, bir işletmenin telekomünikasyon donanımına sahip olan ve çalışanların evlerinin yakınında konumlanan şubelerini (işyerini) ifade etmektedir<sup>53</sup>. Bu yerler, genellikle mekân bakımından kapasite darlığı ya da pazara/

---

Wascher, §2, Rn. 77; Eyrenci, Öner: “Tele Çalışma ve İş Hukuku”, İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 2, Nisan-Haziran 1991, 210; Alp, Tele Çalışma, 802; İkizler, 189; Pinhas, 52; Civan, 536; Günay, 87; Denizli Öztürk, 79; Erol, Abdullah: Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Ankara, Seçkin, 2020, 180; Öztürk İnal, 46; Kılıç, 810; Bozkurt, 38; Cıstak, 51.

<sup>47</sup> Ergüneş Emrağ, 1418. Türkiye’de Workingon, Workhaus, Kolektif House gibi girişimler, komşu bürolara örnek verilebilir. Özdemir, Tele-Çalışma, 14.

<sup>48</sup> Kandemir, 47; Alp, Tele Çalışma, 802; Özdemir, Tele-Çalışma, 14; Pinhas, 52-5; İkizler, 189; Günay, 87; Erol, 180.

<sup>49</sup> Öztürk İnal, 47; Ölçer, 147; Cıstak, 51.

<sup>50</sup> Civan, 536; Aydın, Evden Çalışma, 15; İkizler, 189; Kılıç, 810; Güney Erdoğan, 40. Böylelikle komşu bürolardan ortak hizmet alan işletmelerin genel giderlerinde azalma olması sağlanmaktadır. Kandemir, 47; Günay, 87; Pinhas, 53.

<sup>51</sup> Eyrenci, 201; Öztürk İnal, 47.

<sup>52</sup> İkizler, 189.

<sup>53</sup> Kaumanns, Anne: Telearbeit im Internationalen Privatrecht, Band 2, Hamburg, Dr. Kovac, 2004, 17; Di Martino, Vittorio/Wirth, Linda: “Telework: A new way of working and living”, International Labour Review, Vol. 129, 1990, 530; İkizler, 191; Denizli Öztürk, 80. Öğretide yer alan diğer “uydu büro” tanımları için bkz. Alp, Tele Çalışma, 802; Erdem, 95; Ergüneş Emrağ, 1418; Bozkurt, 38; Erol, 180; Kılıç, 810; Öztürk İnal, 47; Civan, 536; Aydın, İbrahim: Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, Demiryol İş-Eğitim Yayınları, 2001, 180. Uydu büronun, “şube” niteliğini de haiz olabileceği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Özkan, 171-173.

müşteriye yakınlaşma arzusu sonucunda, bir işletmenin tüm gerekli teknik olanaklarına sahip ve çalışanların konutlarına kolayca ulaşabilecekleri yerlerde kurulan dış kaynaklı şubeleridir<sup>54</sup>.

Uydu bürolarda çalışanlar, görevleri özel araç ve malzeme kullanımını gerektirmediği sürece, merkez ofiste kullanılan benzer şekilde en son teknoloji ile iş görmektedirler<sup>55</sup>. Söz konusu bürolarda komşu bürolardan farklı olarak tek bir işletmeye bağlı olarak çalışıldığından, bu yerler homojen niteliktedir ve bu işçilerin denetimiyle görevli olarak orada bir yönetici de bulunmaktadır<sup>56</sup>.

Uydu bürolar sayesinde işyerinin bazı faaliyetlerinin ülkenin başka bölgelerine veya yabancı ülkelere kaydırılması sağlanabilmektedir<sup>57</sup>. Bu yerlerde çalışmaya genellikle yazım, veri girişi ve müşterilerden gelen telefonlara cevap verme gibi işlerin yürütümünde rastlanmaktadır<sup>58</sup>.

### **bbb) Teleköy (Telekotaj)**

Çok amaçlı paylaşımlı işyerlerinin diğer bir alt sınıfını oluşturan teleköy ise, bu yerlerin kırsal bölgelerde kurulan bir şeklini ifade etmektedir<sup>59</sup>. Teleköylerde yerel bilgisayar ağları, teleköylerdeki bilgisayarlara bağlanarak organizasyonel bir bütünlük sağlanmaktadır<sup>60</sup>. Teleköylerin özellikle kırsal kesimlerde kurulmaları sebebiyle buralarda ifa edilen işlerin genellikle yüksek vasıf gerektirmeyen işler olduğu görülmektedir<sup>61</sup>. Bu yerlerde, farklı işverenlerin işçileri bir arada, kendilerine sunulan teknolojik imkânlardan faydalanarak iş görme borçlarını ifa etmektedir<sup>62</sup>.

### **c) Gezici (Mobil) Tele Çalışma**

Tele çalışmanın tek bir noktadan diğer bir ifadeyle sabit bir mekândan yapılması zorunlu olmayıp, bu çalışmanın gezici (mobil) şekilde de yapılması mümkündür<sup>63</sup>. Bu bakımdan tele çalışmanın mekân esaslı çeşitlerinden bir diğerini, gezici (mobil) tele çalışma oluşturmaktadır.

<sup>54</sup> Pfarr/Drüke, 22; Eyrenci, 201; Kandemir, 47; Günay, 87; Öztürk İnal, 47; İkizler, 190.

<sup>55</sup> Otten, C, Rz. 18.

<sup>56</sup> Kaumanns, 17; Pfarr/Drüke, 22; Kandemir, 47; İkizler, 191; Bozkurt, 38; Özkan, 171; Cıstak, 50; Aydın, Evden Çalışma, 14; Eyrenci, 201.

<sup>57</sup> Güney Erdoğmuş, 40.

<sup>58</sup> Alp, Tele Çalışma, 803; Öztürk İnal, 47-48. Öğretide çağrı merkezleri de uydu büroya örnek olarak gösterilmektedir, bkz. Kaumanns, 17; Erol, 180; Şanlı, Can: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023. 11.

<sup>59</sup> Erdem, 92; Öztürk İnal, 48; Bozkurt, 39; Soysal, 150; Denizli Öztürk, 80.0

<sup>60</sup> Soysal, 150; Denizli Öztürk, 80, Bozkurt, s 39.

<sup>61</sup> Denizli Öztürk, 80; Bozkurt, 39.

<sup>62</sup> Özkan, 174.

<sup>63</sup> Erdem, 97; Soysal, 152; Güney Erdoğmuş, 41.

Gezici tele çalışma, bilgi ve iletişim teknolojisinin sağladığı olanaklarla belirli bir yere bağlı olmaksızın işgörme ediminin değişen yerlerde yerine getirildiği tele çalışma şeklini ifade etmektedir<sup>64</sup>. Bu çalışma şekliyle çalışanlar ise gezici (mobil) tele çalışan olarak adlandırılmaktadır<sup>65</sup>. Bu şekilde çalışanlar, genellikle seyahat hâlinde olduklarından çalışma saatlerinin çoğunda iş görme edimlerini de farklı mekânlardan yerine getirmektedirler<sup>66</sup>.

Gezici tele çalışmada işçinin işgörme edimini arabasından<sup>67</sup>, evinden, otelden, müşteri tesislerinden ya da bulunduğu herhangi bir yerden ifa etmesi mümkündür<sup>68</sup>. Bu bakımdan bu tele çalışma biçiminde işyerinin, “*her nerede gerekiyor ise orası*” olduğu ifade edilmiştir<sup>69</sup>. Diğer bir ifadeyle, mekân kavramından en bağımsız tele çalışma şekli olarak nitelendirilebilecek olan gezici tele çalışmada işyeri, “*işin yapılması gereken yer*” olarak kabul edilmektedir<sup>70</sup>. Bu tele çalışma biçiminde, işin yalnızca küçük bir kısmı işyerinde veya tele çalışanın evinde görülmektedir<sup>71</sup>.

Gezici tele çalışmada işçinin işvereniyle (merkez ofisle) bağlantısı, akıllı telefon, araç telefonu, çağrı cihazı, fax, modem, tablet, bilgisayar gibi BİT araçlarıyla sağlanmaktadır<sup>72</sup>. Diğer bir ifadeyle, gezici tele çalışanlar merkez ofise bağlanmak için kullanacakları e-posta, veri bankası vb. araçlara

<sup>64</sup> Günay, 88; Aydınöz, 61.

<sup>65</sup> Avrupa Komisyonunun yayınladığı bir rapordaysa, gezici tele çalışanlar, “*çevrimiçi bilgisayar bağlantılarını kullanarak, haftada en az 10 saat, evden ve asıl işin yapıldığı işyerinden uzakta, iş gezisinde, sahada, seyahatte veya müşterinin işyerinde çalışan kişiler*” olarak ifade edilmiştir. İlgili Rapor için bkz. *eWork 2000, Status Report on New Ways to Work in the Information Society*, 26, <https://www.yumpu.com/en/document/read/47895340/ework-2000-european-telework-week> (E.T. 20.03.2024).

<sup>66</sup> Soysal, 152; Kandemir, 48; Civan, 537; Doğan, Bağumluluk, 304; Özdemir, Tele-Çalışma, 15; Pinhas, 53; Turna, 28; Denizli Öztürk, 81.

<sup>67</sup> Öğretide platform çalışanların da “*gezici tele çalışan*” olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğine ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Öğretide yer alan bir görüşe göre, tele çalışmanın yolda da yapılabileceği göz önünde bulundurularak; yoğun şekilde BİT ile organize edilmiş bir işin söz konusu olduğu ve bu işe ilişkin organizasyon ile bağlantının ve şoförlerin gözetimi ve denetiminin de yine bu teknolojiyle sağlandığı Uber’in iş modelinin de “*gezici tele çalışma*” ve Uber şoförlerinin de “*işçi*” olarak nitelendirilmesi gerektiği kabul edilmelidir, bkz. Aykaç, 223; Öğretide yer alan aksi yöndeki görüşe göre ise, uzaktan çalışmadan farklı olarak talep üzerine konum tabanlı çalışmalarda iş, çalışanın evi dışında (örneğin, Uber bakımından yolda) ve platform çalışanın değil, müşterinin/çevrim içi platformun belirlediği yerlerde görülmekte olduğundan bu modellerde çalışanların “*uzaktan çalışan*” olarak kabul edilmesi mümkün değildir, bkz. Küçük, 127-129.

<sup>68</sup> Erdem, 98; Kandemir, 48; Soysal, 152; Civan, 537; Alpagut, Gülsevil: “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan ESENER III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ender DEMİR (Ed.), Beste GEMİCİ FİLİZ (Ed.), Ankara, Seçkin, 202, 320; Öztürk İnal, 48; Günay, 88.

<sup>69</sup> Soysal, s 152; Öztürk İnal, 48; Güney Erdoğan, 41.

<sup>70</sup> Kaumans, 15; Soysal, 152; Kandemir, 48; Civan, 536-537; Öztürk İnal, 48; Aydın, Evden Çalışma, 16.

<sup>71</sup> Preis, II T 20, Rz. 15.

<sup>72</sup> Soysal, 152; Günay, 88; Bozkurt, 39; Güney Erdoğan, 41; Altun, Sevda: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı, Yalova Üniversitesi SBE, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021, 67.



erişim için elektronik iletişim olanaklarını (BİT araçlarını) kullanmakta ve böylelikle gezici tele çalışmanın niteliğinden doğan çalışan ve işyeri arasındaki bağlantının kesintisiz olması beklentisini karşılamaktadırlar<sup>73</sup>. Gezici tele çalışanların BİT araçlarını kullanarak merkez ofisle bağlantı kurmasının önemi büyüktür. Zira merkez ofisle bu şekilde bir veri bağlantısı kurma ve veri alışverişi yapma olanağı bulunmayan çalışanlar gezici tele çalışan olarak nitelendirilemezler<sup>74</sup>.

Gezici tele çalışanlar merkez ofisle diledikleri zamanda ve diledikleri yerden bağlantı kurabilmekte olduklarından, bu işçiler çalışma programlarını da kendileri düzenleme imkânına sahiptirler<sup>75</sup>. Öğretide, gezici tele çalışmaya, bir tercümanın kendisine gönderilen metni bir kafeteryada tercüme ederek tercüme bürosuna mail vasıtasıyla geri göndermesi örnek gösterilmiştir<sup>76</sup>. Ancak burada belirtmemiz gerekir ki, bir işin tele çalışma olabilmesi için bu işin işverenin iş organizasyonu dâhilinde düzenli ve sürekli bir şekilde görülmesi gerekmektedir. Bu bakımdan işçinin yalnızca bir iki defalık olacak şekilde, işyeri dışından telefon ya da diğer iletişim kanalları (BİT araçları) ile işgörmeye edimini gerçekleştirilmesi şüphesiz tele çalışma olarak kabul edilemeyecektir<sup>77</sup>.

Gezici tele çalışmaya genellikle bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe, mesleki ve bilimsel faaliyetlerde, finans ve sigorta hizmetlerinde rastlanmakta olup, bu tele çalışma modeli özellikle de büro destek çalışanları, yöneticiler ve eğitimciler tarafından tercih edilmektedir<sup>78</sup>. Yine üst kademe yöneticiler, satış ve pazarlama personeli, sigorta hasar uzmanları, teknik servis çalışanları, sağlık görevlileri, editörler, muhabirler ve eğitim uzmanları bu tele çalışma biçimiyle çalışanlara örnek gösterilmektedir<sup>79</sup>.

<sup>73</sup> Di Martino/Wirth, 530; Pfarr/Drüke, 24; Schmidt/ Koberski/Tiemann/ Wascher, §2, Rn. 78; Erdem, 98; Kandemir, 48; Dulay Yangın, Tele Çalışma, 225; Özkan, 175; Bozkurt, 39.

<sup>74</sup> Kaumanns, 15. Brockhagen, Anja/Kowitz, Rolf : Das Professionelle 1x1 Telearbeit, Berlin, Cornelsen, 1999, 8.

<sup>75</sup> Pinhas, 53.

<sup>76</sup> Baycık, Gayel/Doğan, Sevil/Dulay Yangın, Dilek/Yay, Oğuzhan: “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum, C. 3, S. 70, 2021, 1686; Altun, 67.

<sup>77</sup> Anıkaydın, 6. ETUC tarafından yayınlanan kılavuzda da gezici tele çalışmanın, tele çalışmaya ilişkin tanımdaki düzenlilik koşulunun sağlanması hâlinde Çerçeve Anlaşmanın kapsamına gireceği belirtilmiştir, bkz. ETUC interpretation guide, 9-10.

<sup>78</sup> Tokol, Aysen: “Covid-19 Salgını Tele Çalışma İçin Bir Dönüm Noktası Mı?”, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S. 19, 2021, 4.

<sup>79</sup> Otten, C, Rz 20; Pfarr/Drüke, 24; Godehardt, 48-49; Erdem, 98; Kandemir, 48; Soysal, 152; Alp, Tele Çalışma, 803; Pinhas, 53; Günay, 88; Denizli Öztürk, 81; Öztürk İnal, 48; Bozkurt, 39; Altun, 67.

## II. TELE ÇALIŞMADA İŞİN GÖRÜLDÜĞÜ YERİN HUKUKİ NİTELİĞİ

### A. İşyeri Kavramı

#### 1. Genel Olarak

Tele çalışmada işin görüldüğü yerin hukuken işyeri niteliğini haiz olup olmadığını ele almadan önce, genel olarak işyeri kavramını ele almak isabetli olacaktır. Bilindiği gibi 4857 sayılı Kanunda işyeri kavramı 2. maddede düzenlenmektedir. Kanuna göre işyeri, “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimi” ifade etmektedir (m.2/1)<sup>80</sup>. Anılan maddenin 2. fıkrasında ise, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altına örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı belirtilmiştir. Böylece işyeri kavramının sınırlarının tespiti bakımından, sadece ilgili maddenin 1. fıkrasındaki örgüt kavramının dikkate alınmasının uygulamada yaratacağı sorunları engelleyecek şekilde, işyeri ile amaçsal ve yönetsel birlik içinde olan yerlerin de işyerinden sayılacağı kabul edilmiştir<sup>81</sup>. Yine ilgili Kanun maddesinin 3. fıkrasında işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu ifade edilmiştir<sup>82</sup>.

Kanundaki tüm bu düzenlemeler dikkate alınarak öğretide işyeri, “bir işveren tarafından mal ve hizmet üretimine yönelik teknik bir amacın gerçekleştirilmesi için maddi olan ve olmayan unsurlarla işgücünün bir araya getirildiği, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlardan da oluşan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olarak tanımlanmaktadır<sup>83</sup>.

<sup>80</sup> 2003 yılında 4857 sayılı Kanunda yer verilen bu tanım, esasen uzun yıllardır öğreti tarafından benimsenmiş tanımın yasallaşmış hâleden ibarettir. Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal, 2007, 9.

<sup>81</sup> Aydın, İş Hukuku, 95.

<sup>82</sup> Doğan Yenisey'e göre, söz konusu düzenleme ile hem işyerinin sınırları çizilmiş hem de farklı birimlerin tek bir işyeri olarak nitelendirilmesine yol açan iç bağa işaret edilmiştir. Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 397; Ayrıca yazara göre, yine söz konusu düzenleme sonucunda çok farklı fiziksel birimlerin, tek bir idari ve hukuki merkeze bağlanmasına yönelik ihtiyaç, “organizasyon” kavramı ile aşılmış görünmektedir. Doğan Yenisey, Değişen Yapı, 163. Bu düzenlemenin de tele çalışanın işini gördüğü yerin, işverence oluşturulan iş organizasyonu kapsamında ele alınmasına imkân tanıdığı yönünde bkz. Denizli Öztürk, 90.

<sup>83</sup> Bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 141; Süzek/Başterzi, 291. “İşyeri, mal ve hizmet üretimi amacıyla örgütlenmiş işçi çalıştırılan birimdir.”, Doğan Yenisey, Değişen Yapı, 162. Asıl işyerinden başka bağlı yerler, eklentiler ve araçlar da bir bütün olarak tek bir işyeri sayılmaktadır; burada, kanun koyucu “örgütte birlik” ilkesini benimsemiştir. Aydın, İbrahim: İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, Seçkin, 2004, 153.

Belirtelim ki işyerinin sadece bir iş organizasyonu olarak nitelendirilmesi yeterli değildir; bunun yanı sıra bu organizasyonun az veya çok sürekli olması da gerekmektedir<sup>84</sup>. Nitekim öğretilerde de, işyerinin varlığından söz edebilmek için belirtilen esaslara uygun olarak, kavramın kanuni tanımında yer alan unsurların (maddi unsurların (bina, makine, ekipmanlar vs.), maddi olmayan kıymetlerin ve beşeri işgücünün/emeğin) belirli bir amaca ulaşmak için sürekli olarak bir arada bulunması gerektiği, bizce de isabetli bir biçimde, belirtilmektedir<sup>85</sup>.

4857 sayılı Kanunda yapılan işyeri tanımında, eklentilerin ve araçların yanı sıra *bağlı yerlerin de işyerinden sayılacağı* belirtilmiştir. Öğretilerde bu yerlerin aynı işyerinden sayılması bakımından ise üç farklı koşul aranmaktadır<sup>86</sup>. Bu koşullar; ilgili yerlerin aynı işverene ait olması anlamına gelen *“hukuki bağlılık”*; belirli bir mal veya hizmet üretmek amacı ile yapılan işlerin bağlılığını, birbirlerini tamamlamalarını ifade eden *“işin niteliği yönünden bağlılık”*; mal ve hizmet üretimi işlerinin tek elden yönetilecek biçimde aynı yönetim altında örgütlenmiş olmasını ifade eden *“işin yönetimi bakımından bağlılık”* (yönetimde birlik) olarak sayılabilir<sup>87</sup>.

Kanunda soyut bir biçimde organizasyon olarak tanımlanan işyeri kavramı geleneksel çalışma biçiminde herhangi bir sorun yaratmamaktadır. Zira geleneksel çalışma biçiminde işçinin işini gördüğü yer ve çalışma alanı Kanundaki tanıma uygun işyeri sınırları içinde kalmakta ve işçinin işyerinin neresi olduğu sorusunu akla getirmemektedir. Buna karşılık pazarlama gibi bazı görev tanımları işçinin işini işverenin işyerinde yerine getirmesine imkan tanımamaktadır. Bunun gibi, tele çalışma biçiminde işin görüldüğü yer işyerinden farklı bir yere taşınmaktadır. Bu gibi çalışma biçimleri işçinin işyerinin neresi olduğu sorusuna cevap bulmayı gerektirmektedir. Özellikle de tele çalışmanın en yaygın biçimi olan evde tele çalışmada evin işyeri olup olmadığı sorusu cevap bekleyen önemli bir sorun haline gelmektedir. Varılacak sonuca göre burası işyeri/işyerine bağlı yer sayıldığında da bunun işveren açısından önemli bazı sonuçları olacaktır. Gerçekten toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmasına ilişkin hükümler başta

<sup>84</sup> Süzek/Başterzi, 291; Doğan Yenisey, Değişen Yapı, 173; Aydınli, Koruma Yükümlülükleri, 152; Günay, 290; Kara, 33.

<sup>85</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 141. Aydınli'ya göre ise, işyeri ve işletme kavramlarının unsurları yine üç tane olup, bunlar *“maddi ve manevi araçlar”*, *“örgütlenme”* ve *“teknik ve ekonomik amaç”*tır, Aydınli, Koruma Yükümlülükleri, 152.

<sup>86</sup> Özdemir, İSG, 87. Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek/Başterzi, 202 vd.; Aydınli, Koruma Yükümlülükleri, 154.

<sup>87</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 25 vd. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 2005 yılında vermiş olduğu bir kararında, bir yerin *“işyerine bağlı yer”* sayılması için işin ve o işle güdülen amacın daha iyi bir biçimde gerçekleşmesi konusunda, sözü edilen yerin işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturması gerektiğini ifade etmiştir, bkz. YHGK, 5.10.2005, E. 2005/496; K. 2005/565, www.lexpera.com.tr (E.T. 20.03.2023).

olmak üzere toplu iş hukukunda işyeri kavramı birçok açıdan özel önem taşımaktadır. Aynı şekilde sosyal sigorta hukuku açısından da işyerinin tescil yükümlülüğü, işyerinde meydana gelen her olayın iş kazası sayılması gibi bazı düzenlemeler bu soruya verilecek cevaba göre değişebilecektir.

Konu sadece toplu iş hukuku ya da sosyal sigorta hukuku açısından önem taşımamaktadır. Bireysel iş hukuku açısından da, örneğin engelli çalıştırma yükümlülüğü ya da işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü veyahut toplu işçi çıkarma gibi işyerinde çalışan işçi sayısının önem taşıdığı düzenlemeler dikkate alındığında evinden tele çalışan işçinin işyerinin neresi olduğunun tespiti önemli olacaktır. Nihayet buranın işyerine bağlı bir yer olarak örgütlenmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından da önemli bazı yükümlülükler sebebiyet verebilecektir. Ancak önemle belirtelim ki biz bu başlık altında konuyu sadece kavramsal olarak ele alacağımız için bu gibi değerlendirmelere girmeyeceğiz.

## **2. Tele Çalışmada İşyeri (Betrieb) Kavramı Açısından Önem Taşıyan Alt Kırılımlar: Çalışma Yeri (Arbeitsort) ve Çalışma Alanı (Arbeitsplatz) Kavramları**

Yukarıdaki açıklamaların da gösterdiği gibi Kanunda işyeri kavramı organizasyonel bir bütünlük olarak tanımlanmış, ancak somut olarak işçinin çalıştığı alanın işyeri olduğuna ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Oysa mülga 1475 sayılı İş Kanununda “... işin yapıldığı yere işyeri denir” denilerek işyeri açısından çalışma alanı ile bağ kurulmuştu<sup>88</sup>. 4857 sayılı Kanunda ise bu yaklaşım terk edilerek işyeri açısından fiziksel birlikteliğin şart olmadığı açıklığa kavuşturulmuştur<sup>89</sup>.

Şüphesiz bu yaklaşım işyeri kavramının açıklanması ve sınırlarının belirlenmesi açısından işçinin işini yaptığı yeri önemsiz hale getirmemekte, ancak işin yapıldığı her yerin doğrudan bir işyeri niteliği kazanmasını da engellemektedir. Gerçekten işgörme ediminin gerçekleştirildiği her yer hukuken işyeri saymak bazı durumlarda isabetsiz sonuçlara yol açabilecektir. Şunu da belirtelim ki işçinin çalışma yeri, bir diğer deyişle işgörme edimini yerine getirdiği yer sıklıkla işyerinde olacaktır<sup>90</sup> ki böyle bir durumda herhangi bir tartışma da olmayacaktır. Buna karşılık bazı durumlarda işçinin çalışma yerinin işyerinin dışında olması halinde çalıştığı yerin özelliğine göre, buranın işyeri ile örgütsel bir bütünlük içinde olup olmadığına bakılarak sonuca ulaşılması gerekecektir.

<sup>88</sup> Bu konuda açıklamalar için bkz. *Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme*, 31-32.

<sup>89</sup> *Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme*, 32.

<sup>90</sup> *Hacıoğlu Çalışkan, Arzu: İş Hukukunda İş Seyahati*, Ankara Lykeion, 2024, 26.

Öte yandan yaptığımız bu açıklamalar bazı kavramların açıklanmasını da gerekli kılmaktadır. Özellikle de “işyeri” kavramının dışında “işçinin çalıştığı yer” ve “çalışma alanı” kavramlarından ne anlaşılması gerektiği konu açısından özel önem taşımaktadır. Bu nedenle bu başlık altında çok kısa bir biçimde bu kavramlar üzerinde durulacak, tele çalışmada işçinin çalıştığı yerin işyeri sayılması gerekip gerekmediği ise tele çalışmanın türüne göre aşağıda ayrı başlık altında ele alınacaktır.

Belirtelim ki, hukukumuzdan farklı olarak Alman işyeri örgütlenmesinde işçinin “çalışma yeri/Arbeitsort” ve “çalışma alanı/Arbeitsplatz” gibi kavramlar özel olarak ele alınmaktadır. Öğretide de belirtildiği gibi<sup>91</sup>, Alman işyeri örgütlenmesinin ilk ayağında, işçinin işgörme edimini yerine getirdiği çalışma yeri (örn. atölye, hangar) ve özel olarak kendisinin doğrudan çalıştığı alan (örn. tezgah, makine, idari işler açısından masası, sandalyesi vs.) yer almaktadır. Konuyu evde tele çalışma bakımından değerlendirdiğimizde, çalışanın evi çalışma yeri iken işyeri ile doğrudan iletişim kurduğu ekranlı araçları (bilgisayarı, telefonu), masası, sandalyesi gibi işgörme edimini yerine getirdiği yer çalışma alanını oluşturmaktadır. Bu alanların her biri iş sağlığı ve güvenliği açısından daha farklı önlem alınmasını gerekli kılan alanlar olduğu için Alman Hukukunda konuya ilişkin olarak çıkarılan İşyeri Yönetmeliği’nde (ArbStättV) bu alanlar özel olarak tanımlanmıştır. Gerçekten Yönetmelik’te “Arbeitsstätten”, “Arbeitsräume”, “Arbeitsplätze”, “Telearbeitsplätze” gibi işçinin çalıştığı yere ilişkin birçok kavrama yer verilmiştir (§ 2)<sup>92</sup>. Yönetmeliğe göre Arbeitsplatz, “çalışanların aktif biçimde işlerini gördükleri alan”dır (§ 2 Abs. 4)<sup>93</sup>. Alman öğretisinde bu tanımın “Bildschirmarbeitsplatzes” (Ekranlı Çalışma Alanı)<sup>94, 95</sup> ve “Telearbeitsplatzes” (Tele Çalışma Alanı)

<sup>91</sup> Alman ve Fransız Hukukundaki işyeri yapılanmasına ilişkin açıklamalar için bkz. Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 31; Hacıoğlu Çalışkan, 27.

<sup>92</sup> Arbeitsort ve Arbeitsplatz terimleri genellikle birbirlerinin yerine kullanılır, ancak aralarında ince bir fark vardır: “Arbeitsort”, işin yapıldığı belirli bir konumu ifade ederken “Arbeitsplatz” ise işin gerçekleştiği ortamı ifade eder. <https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitsort/> (E.T. 01.12.2024). Sözlükte de “Arbeitsort” kavramının “İşyeri, çalışma yeri”; “Arbeitsplatz” kavramının “İşyeri, işin icra edildiği yer” olarak tanımlandığı görülmektedir, bkz. Ulusoy, Erol: Rechtswörterbuch: Teilweise mit Erläuterungen, Istanbul, Beta, 1999, 336.

<sup>93</sup> Kollmer, Norbert / Wiebauer, Bernd: Arbeitsschutzgesetz, 4. Auflage, Norbert KOLLMER (Hrsg.), Thomas KLINDT (Hrsg.), Carsten SCHUCHT (Hrsg.), München, C.H. Beck, 2021, Rn. 13; Wiebauer, Bernd: Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Kommentar, 4. Auflage, 2019, Rn. 51.

<sup>94</sup> § 2 Abs. 5 ArbStättV: “VDU işyerleri, çalışma odalarında bulunan ve VDU’lar ve diğer iş ekipmanları ile donatılmış işyerleridir.”; § 2 Abs. 6 ArbStättV: “Görsel görüntüleme birimleri, özellikle görsel bilgilerin görüntülenmesi için ekranları, veri girişi ve çıkışı için cihazları, diğer kontrol ve iletişim birimlerini (bilgisayarlar) ve iş görevinin kontrol edilmesi ve gerçekleştirilmesi için yazılımı içeren işlevsel birimlerdir.”.

<sup>95</sup> Hukukumuzda Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik’te de, tele çalışma ile bağlantılı olmaksızın ekranlı araçlarla çalışanlarla ilgili olarak “çalışma merkezi” kavramı kullanılmaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre çalışma merkezi, “Operatörün/çalışanın oturduğu sandalye, ekranlı aracın konulduğu masa ya da yüzey, operatör/çalışan-makine ara yüz yazılımı, monitör, klavye, yazıcı,

kavramlarının dayanağı olduğu da belirtilmektedir<sup>96,97</sup>.

Türk Hukuk öğretisinde konuyu iş seyahati bağlamında ele alan Hacıoğlu Çalışkan da “Çalışma yeri/Arbeitsort” ve “Çalışma alanı/ Arbeitsplatz” ayırımı içinde işçinin çalışma yerinin işyerinin (Betrieb) fiziki sınırları içerisinde yer alabileceği gibi, bu sınırların dışında da kalabileceğini, aksi taraflarca kararlaştırılmadığı ve halin icabından anlaşılmadığı sürece işin görüldüğü yerin işyerinin bulunduğu yer olduğunu belirtmektedir<sup>98</sup>. Ayrıca yazar, işçinin işgörme edimini yerine getirdiği her yerin işyeri olmadığını da ifade etmektedir<sup>99</sup>.

Gerçekten tele çalışan işçinin işini gördüğü yer evi iken onun **işyeri** organizasyonel bir bütünlük içinde, teknolojik iletişim araçları ile düzenli ve sürekli bir biçimde yönetsel olarak bağlı olduğu yerdir.

Tele çalışma bakımından, özellikle de evde tele çalışmada *işçinin evi* işçinin “çalışma yeri” iken bu yerin teknik olarak aynı zamanda bir “işyeri” olup olmadığı konusunda öğretilerde görüş birliği bulunmamaktadır. Öğretilerdeki bir görüş tarafından geleneksel anlamda evde çalışma bakımından “ev”in, 4857 sayılı Kanun m. 2/2’de düzenlenen “işyeri” tanımına uygun şekilde “işverenin organize ettiği bir üretim ünitesi” niteliği taşımaması sebebiyle, bu Kanun hükümlerinin evde çalışanlara uygulanmayacağı ifade edilmektedir<sup>100</sup>. Doktrinde yer alan aksi yöndeki görüşe göre ise işçinin evi de (işverenin iş organizasyonu kapsamında yer aldığı sürece) hukuken “işyeri” olarak kabul edilmelidir<sup>101</sup>. Görüldüğü gibi evde tele çalışmada evin

---

telefon, faks, modem ve benzeri aksesuar ve ekranlı araçla ilgili tüm donanımların tamamının veya bir kısmının bulunduğu çalışma alanını” ifade etmektedir, (m.4/1, c),

<sup>96</sup>Wiebauer, Rn. 51. Ayrıca söz konusu tanım, Betriebsverfassung (İşyeri Teşkilatı Kanunu) ve Personalvertretungsrecht (Personel Temsilciliği Kanununu)daki tanımla da büyük ölçüde uyumludur. Kollmer/Wiebauer, Rn. 13; Wiebauer, Rn. 52.

<sup>97</sup> Bu tanımın ilgili Yönetmeliğe dâhil edilmesi, ilgili Yönetmelikte 2014-2016 yılları arasında yapılan değişiklikler sırasında en tartışmalı konulardan bir tanesiydi. İşverenler, evdeki tele çalışma işyeri için kapsamlı bir sorumluluk ve hatta muhtemelen çalışanların özel alanındaki izleme yükümlülüklerine sahip olmaktan korkmuş ve buna yönelik eleştiriler de 2014 yılında öngörülen değişikliğin başarısız olmasına yol açmıştır. 2016 yılında yapılan revizyon ile ilgili hükme eklenen 2. cümle de işverenin yükümlülüklerini gerçek (fili) etki alanının ötesine genişletmemek için getirilmiştir. Wiebauer, Rn. 70.

<sup>98</sup> Hacıoğlu Çalışkan, 26.

<sup>99</sup> Hacıoğlu Çalışkan, 26.

<sup>100</sup> Bu görüşü ileri süren yazarlar ayrıca, TBK m. 469’a göre de evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, bu Kanunun hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerinin uygulanacağını ifade etmektedir, bkz. Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion, 2022, 136-137.

<sup>101</sup> Bu yöndeki görüşler için bkz. Civan, 552-553. Kara, 34-35. Uzaktan çalışmanın evde yapıldığı hâllerde, çalışma saatlerinin işveren tarafından belirlenmesi durumunda, sigortalının işgörme edimini ifa ettiği yerin, bu süreler için “işyeri” olarak kabul edilebileceği yönünde ayrıca bkz. Akbıyık, Taliye: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Halleri ve Kurum Tarafından Yapılan Yardımlar ile Sunulan Hizmetler, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2023, 190-193.



işçinin “işgörme edimini ifa ettiği yer” olduğunda şüphe bulunmamasına karşın, bu yerin ayrı bir “işyeri” niteliğini haiz olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Oysa konu önemlidir, daha önce de belirttiğimiz gibi, evi işyeri olarak nitelendirmek, vergilendirmeden<sup>102</sup> iş kazası kavramına kadar farklı birçok konunun tartışılmasına da yol açmaktadır.

## B. Tele Çalışmada İşyeri

### 1. Genel Olarak

Tele çalışma ilk ortaya çıktığı dönemlerde evde çalışmanın bir alt türü olarak ele alınmış ve bu çalışma şeklini ifade etmek üzere 1980 yılında ilk kez Toffler tarafından “*elektronik ev*” kavramı ortaya atılmıştır<sup>103</sup>. Diğer bir ifadeyle, önceki dönemlerde bu çalışma şekli, daha çok, telefon ve bilgisayar yoluyla evde çalışmak olarak algılanmışken<sup>104</sup> teknolojiye yaşanan gelişmeler sonucunda tele çalışmanın yalnızca evde BİT araçları ile yapılan bir çalışma şekline indirgenemeyeceği anlaşılmış ve bu görüş terk edilmiştir<sup>105</sup>. Nitekim geçen zaman içinde bu çalışma biçiminin kapsamı, birden çok tele çalışma şeklini kapsayacak şekilde genişlemiştir.

Bizce de, tele çalışmada işin görüldüğü alanın işçinin evine indirgenmesi gerekmemektedir. Zira tele çalışmanın olumlu yanlarından biri, genel olarak işçinin işgörme edimini ifa edeceği alanı özgürce belirleyebilme olanağına sahip olması ve kendisi için daha fazla verim sağlayacak alanda çalışma imkânıdır<sup>106</sup>. Bu istihdam biçiminde işin görüldüğü alanın, çalışanın evi veya evi dışında tamamen farklı bir yer olması mümkündür<sup>107</sup>. Daha önce de ifade edildiği gibi tele çalışma yolda, otelde, parkta veya müşteri tesisleri gibi yerlerde ya da uydu büro yahut komşu büro gibi paylaşımlı işyerlerinde (tele merkezlerde) de yapılabilmektedir<sup>108</sup>.

Tele çalışmada işyeri kavramı, bu çalışma biçimine ilişkin tartışmalı konuların başında gelmektedir. Zira işyeri kavramının geleneksel anlamı,

<sup>102</sup> 23.09.2023 tarih ve 2002/3 Sıra No.lu VUK İç Genelgesi uyarınca, ev ofis olarak kullanılan yerlerin, vergi hukukunda “işyeri” olarak kabul edildiği; VUK tasarısının 129. maddesinde yer alan “işyeri” tanımının kapsamında “ev ofis” kavramına da yer verildiği; tüm bu düzenlemelere karşılık, ev eksensli bir ofiste vergi incelemesi yapılması durumunda, vergi inceleme elemanlarına, kişisel yaşam alanlarının nerelerden ibaret olduğunun ve çalışma alanının neresi olduğunun belirtilmesinin ve bu durumun, mutlaka inceleme tutanağına geçirilmiş olmasının; aramalı inceleme yapılması durumundaysa, hem kişisel kullanım alanı hem de ofis için ayrı ayrı arama kararı verilmiş olmasının; arama kararının yalnızca iş alanı için söz konusu olması durumundaysa, kişisel alanlara yönelik arama yapılamayacağına kabulünün gerektiği yönünde bkz. *Turna*, 233 vd.

<sup>103</sup> *Dulay Yangın*, Tele Çalışma, 223.

<sup>104</sup> *Kandemir*, 43.

<sup>105</sup> *Kandemir*, 43.

<sup>106</sup> *Denizli Öztürk*, 73.

<sup>107</sup> *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca*, 229.

<sup>108</sup> *Alp*, Tele Çalışma, 798; *Doğan Yenisey*, Değişen Yapı, 168

günümüzde evde çalışma ve tele çalışma gibi atipik istihdam modellerine uyum sağlayamamaya başlamıştır<sup>109</sup>. Zira tipik bir iş ilişkisinde iş, işverene ait işyerinde ifa edilmekte olup, işyeri işçinin bağımlılığının somut olarak hayata geçtiği yer olarak kabul edilmektedir<sup>110</sup>. Oysa tele çalışma, karakteristik niteliği gereği, işin işverenin geleneksel anlamdaki işyeri dışında görüldüğü bir çalışma biçimidir. Tipik iş ilişkilerinden işin görüldüğü zamanın yanı sıra işin görüldüğü mekân sebebiyle de ayrılan bu çalışma biçiminde, işyeri kavramı açıklığa kavuşturulması gereken önemli bir hususu teşkil etmektedir. Bu gereklilik, özellikle evde tele çalışma gibi bazı tele çalışma türlerinde iş kazasının tespiti açısından da ayrı bir önem taşımaktadır. Örneğin 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen kazalar, bu Kanun anlamında iş kazası olarak kabul edilmektedir<sup>111</sup>. Dolayısıyla evde tele çalışanın evinde geçirdiği kazaların iş kazası olarak nitelendirip nitelendirilemeyeceği, yine bu çalışanın evinin hukuken işyeri sayılıp sayılmayacağına bağlı olarak değişebilecektir.

İş ilişkilerinde, verdiğimiz iş kazası örneğine benzer şekilde, diğer bazı konu ve kurumlar da işyeri kavramı esas alınarak düzenlenmiştir<sup>112</sup>. Bu bakımdan tele çalışmada işyeri kavramının çerçevesini doğru bir şekilde tespit etmenin zorunlu bir ihtiyaç olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Öğretide genel olarak, tele çalışmada ve evde çalışmada işverenin iş organizasyonu kapsamında işin görüldüğü yerlerin işyeri olarak kabul edileceği ileri sürülmektedir<sup>113</sup>. Bu görüşün temelinde kanun koyucunun, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin son fıkrasında “iş organizasyonu” kavramını öngörerek, bu organizasyona dâhil olan yerlerin işyeri kavramının

<sup>109</sup> Civan, 552.

<sup>110</sup> Doğan Yenisey, Değişen Yapı, 163.

<sup>111</sup> Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. Güzel, Ali/Okur, A. Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, İstanbul, Beta, 2021, 384 vd.; Tuncay, A. Can/Ekmekçi, Ömer/Gülver, Ender: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul, Beta, 2024, 373 vd.; Sözer, A. Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta, 2023, 344 vd.

<sup>112</sup> Kandemir, 25.

<sup>113</sup> Bu yönde bkz. Civan, 552-553; Kandemir, 100-101; Aydın, Tele Çalışma, 369; Özdemir, İSG, 88; Altun, 42; Özkan, 166; Tekergül, Mehmet: İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, Kadir Has Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010, 19-20. Atipik iş ilişkilerinde, çalışanın işverenin iş organizasyonu içinde çalışmasının, kendisinin “işçi”, çalıştığı yerin ise “işyeri” olarak kabulü için yeterli görüldüğü yönünde ayrıca bkz. Şermet, Begüm: “İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri”, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 123-124, 2014, 144. Özdemir’e göre de artık işyeri, “iş organizasyonu kapsamındaki her yer” olup, tele çalışma ve evde çalışmada işyerinin neresi olduğu tartışması, pratik önemi olan bir tartışma değildir. Özdemir, İSG, 88. Güney Erdoğmuş’a göre de işverenin iş organizasyonu dâhilinde işin yapıldığı yerler “işyeri” olarak, bu yerlerde işin ifası ile ilgili olarak meydana gelmiş olan kazalar da “iş kazası” olarak kabul edilmelidir. Güney Erdoğmuş, 95. Öğretide Süzek/Başterzi’ye göre de iş organizasyonu kavramı, işverenin fiilen yönetim hakkını kullanmasa da kurduğu organizasyon içinde yer alan tüm yerlerin işyerinden sayılmasını gerektirecek bir anlam taşımaktadır, Süzek/Başterzi, 204.

kapsamına girmesini sağlamış olduğu düşüncesi yatmaktadır<sup>114</sup>. Ancak kanımızca bu yöndeki genel bir kabulden çok, her tele çalışma biçimi bakımından konuyu kendi içinde ele almak daha sağlıklı olacaktır. Zira tele çalışma biçimi değiştikçe, işin görüldüğü yer ve dolayısıyla bu yerin hukuki niteliği de değişebilecektir.

Tele çalışmanın biri mekân esaslı tele çalışma olmak üzere dört farklı alt grubu bulunmaktadır. Mekân esaslı tele çalışma ise, evde tele çalışma, paylaşımlı işyerlerinde (tele merkezde) tele çalışma ve gezici (mobil) tele çalışma olmak üzere çeşitli şekillerde yapılmaktadır.

Mekân esaslı tele çalışmanın bu alt kategorilerinde işçinin çalışma yerleri değiştiği için, bu çalışmalarda işyeri kavramı bakımından da yeknesaklık olamayacağı açıktır. Bu bakımdan çalışmamızda mekân esaslı tele çalışmanın saydığımız alt çeşitleri bakımından işyeri kavramının birbirinden ayrı olarak incelenmesi isabetli olacaktır.

## 2. Tele Çalışma Çeşitleri Bakımından İşyeri

### a) Evde Tele Çalışma Bakımından

Evde tele çalışma modelinde işçinin iş gördüğü yerin yani evinin işyeri sayılıp sayılmayacağı öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüş tarafından, evde tele çalışan işçinin mekânsal olarak işverenin merkez işyerinden uzakta bulunmasına karşın organizasyon bakımından buradan tamamen uzaklaşmış sayılmayacağı ifade edilmektedir<sup>115</sup>. Yine benzer yöndeki bir başka görüşe göre de, evde çalışmanın modern şeklini teşkil eden evde tele çalışma modeliyle çalışan kişi, her ne kadar fiziken olmasa da kullanılan bilişim teknolojileri vasıtasıyla sanal olarak işverenle temas hâlinde olmakta, yani işverenin iş organizasyonu dâhilinde çalışmakta ve işini adeta “işyerinde” sürdürmektedir<sup>116</sup>. Dolayısıyla bu yöndeki görüşlerin, evde çalışmada işin işverenin iş organizasyonu kapsamında

<sup>114</sup> Bu yönde bkz. *Dulay*, 147. 4857 sayılı Kanunda yer alan uzaktan çalışma tanımında kullanılan “işyeri dışında” ifadesinin “iş organizasyonu” ile bağdaşmadığı ve “asil işyeri” olarak ifade edilebileceği ya da bu ifadenin tamamen kaldırılması gerektiği yönünde bkz. *Özdemir*, İSG, 88.

<sup>115</sup> *Eyrenci*, 206

<sup>116</sup> *Tuncay*, Evden Çalışma, 26. Tekergül'e göre de evde yapılan çalışmalarda işverenin yönetim hakkı ve bağımlılık ilişkisinin zayıflamasına karşın, bu çalışmalar, işveren tarafından çizilen organizasyon içerisinde yer aldığı için “işyerinde” yapılmış sayılacaktır, *Tekergül*, 20. Günay'a göre, aynı teknik amaca yönelik işçilerin aynı işverenin yönetiminde bulunması hâlinde, işçilerin kendi evlerinden veya belirledikleri başka bir yerden iş görmeleri, bu yerlerin ayrı bir işyeri olarak değil, “işyerine bağlı olan yerler” olarak değerlendirilmesini gerektirmektedir, *Günay*, 292. Evde yapılan tele çalışmanın işverenin iş organizasyonu içerisinde kabul edilmesinin gerekmesine karşın, bu durumun evde tele çalışmanın evinin de “işyeri” olarak kabul edilmesini gerektirmediği yönündeki aksi görüş için bkz. *Aydinöz*, dn. 150, 56; *Doğan Yenisey*, İşyeri ve İşletme, 85. Geleneksel anlamda evde çalışmada da işin görüldüğü evin, buranın da işverenin iş organizasyonu dâhilinde olduğundan, “işyeri” sayılacağı kabul edilmekte olduğu yönünde ayrıca bkz. *Turna*, 214-215.

görüldüğünden hareketle işçinin evini de “işyeri” olarak kabul ettikleri söylenebilir. Bu görüşlerden birine göre, 4857 sayılı Kanun m. 2/3 hükmü karşısında, tele çalışmada işverence gerçekleştirilen bir organizasyon içerisinde işin yapıldığı yeri “tele işyeri” olarak nitelendirmeyi engelleyen herhangi bir düzenleme de mevcut değildir<sup>117</sup>. Ayrıca söz konusu hükmün gerekçesinde “...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 organizasyonunu” 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 gereksinimi duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddeye üçüncü fıkra olarak “İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” hükmü eklenmiştir.” ifadelerine yer verilmiştir<sup>118</sup>. Öğretide, ilgili gerekçe metninde yer alan “işçinin evine” ibaresinin de tele çalışanın evinin işyeri sayılması gerektiği yönündeki görüşü destekleyici nitelikte olduğu ileri sürülmüştür<sup>119</sup>.

Öğretide yer alan diğer bir görüş ise evde tele çalışmada tele çalışanın işçi sıfatına bağlı olarak değerlendirme yapmış; bu çalışanın “işçi” sıfatını kazandığı derecede, işgörmeye edimini ifa ettiği yerin de “işyeri” niteliği kazanacağını ileri sürmüştür<sup>120</sup>.

Öğretide yer alan aksi yöndeki görüşe göre ise, tele çalışanın işgörmeye edimini yerine getirdiği evi ve sair yerler, işverence örgütlenen iş organizasyonu kapsamında işyeri olarak kabul edilemez. Zira bu görüşe göre, tele çalışanın yürüttüğü iş, işyerindeki asıl işle aynı amaca hizmet etmekte ve işin idaresi bakımından işverenin kısmen de olsa inisiyatifi altında olmasına karşın, işin yürütüldüğü yer işverenin idaresinin tamamen dışındadır<sup>121</sup>. Yine bu görüş

<sup>117</sup> Aydın, Tele Çalışma, 370.

<sup>118</sup> 4857 sayılı Kanunda yer alan “işyeri” tanımının, gerekçeleriyle birlikte değerlendirildiğinde, kanun koyucunun uzaktan çalışmada işin görüldüğü yeri “işyeri” olarak kabul etme eğiliminde olduğunun ifade edilebileceği hakkındaki görüşü için bkz. Kara, 33.

<sup>119</sup> Aydın, Tele Çalışma, 370.

<sup>120</sup> Tuncay, Aziz Can: “Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos 2001, 28. Aksi yönde bkz. Aydınöz, 57.

<sup>121</sup> Diğer bir ifadeyle, işverene ait iş organizasyonu bakımından iş ve işyeri kavramları ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Bu durumda, sadece uydu bürolar, işin görüldüğü yer bakımından işverenin iş organizasyonuna dâhil oldukları için “işyerine bağlı yer” olarak kabul edilmelidir. Aydınöz, 56. Aynı yönde bkz. Terzioğlu, Ahmet/Kahraman Usta, Hülya: “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması”, Legal İHSGHD, C. 18, S. 72, 2021, 1535.

sahipleri tarafından, işyeri kavramına bağlı olmaksızın, işverenin hüküm ve tasarrufunda bulunmayan yerlerde de işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve işçinin iş hukukunun korumasından yararlanabilmesi amacıyla birtakım yöntemler geliştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>122</sup>. Kanaatimizce evde tele çalışmada işgörme edimi her ne kadar tele çalışanın evinde ifa ediliyor olsa da, bu yeri yani tele çalışanın evini hukuken işyeri olarak nitelendirmek doğru olmayacaktır. Daha önceki açıklamalarımızda da vurguladığımız üzere işçinin işgörme edimini yerine getirdiği yeri yani evi çalışma yeri, bilgisayarı, masası, sandalyesi çalışma alanıdır. Ancak bu olgular burayı işverenin işyeri haline getirmemektedir. Gerçekten, bu olgulardan hareketle *işçinin evini*, aynı işverene ait, aynı yönetim altında aynı teknik amaç için üretim yapmak üzere örgütlenen işyerine “bağlı yer” olarak düşünmek mümkün olmamalıdır<sup>123</sup>. Bize göre bu açıdan evde tele çalışanın işgörme edimini işverenin iş organizasyonu dâhilinde evinde yerine getirmesi de bu durumu değiştirmeyecektir. Kaldı ki aksinin kabulü, yani işçinin evine teknik anlamda işyeri demek, uygulamada başkaca sorunlara da sebebiyet verecektir. Evin salt işgörme ediminin yerine getirildiği alan olması sebebiyle sosyal güvenlik hukuku açısından işyeri olarak tescil edilmesi herhalde kabul edilebilir bir sonuç olmayacaktır. Yine, tele çalışanın evini hukuken işyeri saymak, gerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun<sup>124</sup> 3. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendi<sup>125</sup> (kaza ile zarar arasında illiyet de bulunuyorsa) gerekse 5510 sayılı Kanunun<sup>126</sup> 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi<sup>127</sup> uyarınca, evde gerçekleşen kazaların doğrudan iş kazası olarak sayılması sonucunu da doğuracaktır, ki bu durumun bizce isabetli olmadığı açıktır<sup>128</sup>. Örneğin, tele çalışanın, görmekte olduğu iş ile herhangi bir illiyet bağı bulunmayacak şekilde, gece vakti evinde mutfağından su alırken bardağın kırılması neticesinde elini yaralaması iş kazası olarak kabul edilmemelidir. Burada her ne kadar tele iş sözleşmesinde tele çalışanın evinde işgörme ediminin ifa edileceği yer ve zamanın sınırlandırılması bir çözüm yolu olarak ileri sürülmüşse<sup>129</sup> de,

<sup>122</sup> Aydınöz, 57.

<sup>123</sup> Öğretide Doğan Yenisey de, kişinin evinin işyeri olarak nitelendirilmesinin gerekli olmadığını, önemli olanın işin yapıldığı yerin değil, iş organizasyonuna dahil olup olmadığını belirtmektedir, *Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme*, 85

<sup>124</sup> RG, 30.06.2012-S. 28339.

<sup>125</sup> “g) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı.....ifade eder”.

<sup>126</sup> RG, 16.06.2006-S. 26200.

<sup>127</sup> “İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, ...meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır”.

<sup>128</sup> Aynı yönde bkz. Güney Erdoğmuş, 145.

<sup>129</sup> Bu yönde bkz. Terzioğlu/Kahraman Usta, 1535; Aydınöz, 180; Güney Erdoğmuş, 95. Günay’a göre, evde yaşanan kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesi bakımından, evde çalışanın çalıştığı kısım, evin bir bölümü olarak işverenin işyeri kapsamında kabul edilmelidir. Sonrasındaysa, ilk olarak evin bir bölümünün işin görülmesine

bu yöntem de tele çalışmanın işin görülmesinde sağladığı esneklik dikkate alındığında, söz konusu istihdam biçimi açısından yine yetersiz kalacak niteliktedir. Zira bu esneklik karşısında, özellikle de ilgili sözleşmede belirlenen alanın işçinin özel hayatının akışı sebebiyle kullanıma elverişsiz hâle gelebileceği de gözetildiğinde (örneğin, sözleşmede belirlenen odanın ısıtmasında sorun olması sebebiyle başka bir odada çalışmasının gerekmesi) tele çalışandan ilgili sözleşmede belirlenen sınırlamaya katı bir şekilde uyması beklenemeyecektir<sup>130</sup>.

Özetlemek gerekirse, tele çalışmada işin görüldüğü her yere, her ne kadar bu yerlerde de iş işverenin iş organizasyonu kapsamında görülmekte olsa dahi, teknik anlamda işyeri demek mümkün değildir. Bu bakımdan, evde tele çalışan işçinin evi teknik anlamda “işyeri” olarak nitelendirilmemelidir<sup>131</sup>.

## b) Paylaşımlı İşyeri (Tele Merkez) Bakımından

Paylaşımlı işyerinde işin görüldüğü yerin işverene ait işyeri niteliğinde

---

özülenmiş olup olmasına göre bir değerlendirmeye gidilmelidir. *Günay*, 434. Yayvak Namlı'ya göre de evin işe özgülünen bölümü “işyeri” niteliği kazanmakta olduğundan, bu görüşün kabulü hâlinde evde meydana gelen kazalar da “iş kazası” sayılacaktır. Buna karşın doktrinde farklı yönde olan ve evi işyeri olarak kabul etmeye gerek olmaksızın, işverenin iş organizasyonuna dâhil olma ölçütünün yeterli olduğunu ileri süren görüşün kabulü hâlinde, evde meydana gelen kaza SSGSSK m. 13/1, (a) bendi kapsamında girmeyeceğinden, ilgili maddenin (b) bendi kapsamında değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır. Doktrindeki söz konusu ikinci görüşün benimsenmesi durumunda ise (örneğin, bir kafede dijital çalışan işçinin kazaya uğraması hâlinde) bu kazanın işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle gerçekleşip gerçekleşmediği araştırılmalıdır. *Yayvak Namlı*, 279-280. Zehiroğlu'na göre de evde çalışmada sigortalının evinin tamamen “işyeri” olarak kabulü mümkün olmamasına karşın, evde işin görüldüğü yer “işyeri” ve burada gerçekleşen kazalar da 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca “iş kazası” olarak kabul edilmelidir. Sigortalının evinin işyeri olarak kabul edilmediği durumlarda, evde meydana gelen kazaların ilgili Kanun maddesinin (b) bendi uyarınca “iş kazası” olarak sayılabilmesi için görülen iş ile meydana gelen kaza arasında uygun nedensellik bağı aranmalı; bu bakımdan, özellikle işin yapılacağı zaman (çalışma süresi) ve işin görüleceği yer açıkça belirlenmiş olmalıdır. *Zehiroğlu*, 73-74. Doktrinde Gerçek'e göre, uzaktan çalışmada işçinin evi bütünüyle “işyeri” olarak kabul edilemez ancak evde meydana gelen kazaların “iş kazası” niteliğini haiz olup olmadığı bakımından ikili bir ayırım yapmak gerekir. Öyle ki işçinin evinin bir kısmı işe özgülünen ise bu alan “işyeri” olarak kabul edilecektir; ancak böyle bir sınırlama mevcut değilse, yine işçinin evi işyeri olarak kabul edilemeyecek olmasına karşın, burada işçinin çalışma zamanı içerisinde gerçekleşen kazalar “iş kazası” olarak değerlendirilmeli ve aksinin ispatı işverenin üzerine bırakılmalıdır. *Gerçek*, Sevcan Günsu: Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024, 116.

<sup>130</sup> Kara'ya göre de ev ortamında “işyeri” kavramının sınırlarının çizilmesi gerektiği ileri sürülebilecek olsa da uygulamada böyle bir çerçeve çizmek güçtür. Zira uzaktan çalışmanın niteliği gereği, işçinin her zaman sabit bir noktadan çalışması beklenemez. Bu bakımdan, işçinin evinde değil de, başka bir yerde çalışma durumunda, işçinin işini gördüğü her yer “işyeri” olarak kabul edilmelidir. *Kara*, 37.

<sup>131</sup> Gezici tele çalışma ve evde tele çalışmada işin görüldüğü yerin genellikle işverenin idaresinin dışında bulunmasından dolayı, gezici tele çalışmada işçinin çalıştığı yerlerin ve evde tele çalışmada da işçinin evinin “işyeri” olarak kabul edilmesinin kolay olmadığı; bununla beraber, işçinin evinin işyeri sayılmadığı durumlarda dahi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hukukuna ilişkin yükümlülüklerinin devam ettiğinin kabul edilmesi ve evde tele çalışmada meydana gelen kazalardan işverenin sorumlu tutulabilmesi için kazanın tele çalışanın iş görme borcunu ifa ettiği esnada meydana gelmiş olması gerektiği yönünde ayrıca bkz. *Üner*, Büşra Gizem: “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 25/26, 2022, 121-124, 127.



olup olmadığına ilişkin olarak da öğretide çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Mülga 1475 sayılı Kanun döneminde öğretide paylaşımlı işyeri (tele merkez) bakımından işyeri kavramının tespitinde, komşu büro ve uydu büronun ayrı incelenmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, bir işletmenin bütün önemli teknik donanımlarına sahip şubelere ayrılması şeklindeki organizasyon yapısı içinde bir uydu büro oluşturulmuş ve burası işyerinin bütün işlevini tek başına yerine getirebilecek şekilde kurulmuş ise, merkez işyeri ile amaçta birliği sağlamasına karşın yönetimde birliği sağlamadığından burası bir “bağlı yer” değil, *bağımsız işyeri*” olarak kabul edilmelidir<sup>132</sup>. Ancak söz konusu görüş tarafından bağımsız iş görmeyen bir veya birden fazla bölümün uydu büroda örgütlenmiş olması durumunda ise, işin niteliği ve yürütümü bakımından bağıllığın mevcudiyeti, yani amaçta ve yönetimde birliğin sağlanmış olduğu kabul edilerek bu uydu büronun *merkezi işyerinden sayılması* gerektiği ifade edilmiştir<sup>133</sup>. Yine bu görüş tarafından, komşu büroda işyeri kavramının da çift yönlü olarak ele alındığı görülmektedir. Buna göre, bir komşu büronun, merkezi organizasyonun çalışanların ikametgâhlarına yakın yerlerde bürolar kurularak bölünmesi şeklinde oluşturulması hâlinde, burasının “*işyerine bağlı yer*” olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Buna karşın, bir komşu büroda, birden çok işyerine bağlı olarak çalışanlar iş görmekteyse burada da ayrıma gidilmeli ve bu büronun tek bir işveren tarafından kurulup kurulmadığına göre değerlendirme yapılmalıdır. Bu durumda, bir komşu büronun tek bir işveren tarafından kurulmuş ve bu işverenin başka işyerlerine bağlı çalışanların belirli zamanlarda buralardaki makineleri kullanmalarına izin veriyor olması (örneğin makinelerin kiralınmasına izin vermesi) hâlinde, bu büro “*işyerine bağlı yer*” olarak kabul edilmeli; buna karşın, burasının farklı işverenlerce ortaklaşa kurulmuş ve burada bir organizasyon dâhilinde söz konusu farklı işverenlere bağlı çalışanların iş görmekte olması durumundaysa, bu büro “*bağımsız bir işyeri*” olarak kabul edilmelidir<sup>134</sup>.

Günümüzde de, yukarıda belirttiğimiz 1475 sayılı Kanun dönemindeki görüşten farklı olarak, herhangi bir ayırım yapmaksızın, işveren tarafından

<sup>132</sup> Eyrenci, 207. Özkan’a göre, uydu büro “*şube*” niteliğini de haiz olabilir. Öyle ki işyerinin bir ticari işletme niteliğinde olması ön şartının yanı sıra, şube olabilme şartlarını (merkeze bağlı olma; yer ve yönetim ayrılığı; dış ilişkilerden bağımsız olma) da sağlayan bir uydu büronun, şube sayılabilmesi mümkündür. Bununla birlikte, şube niteliğini haiz olsun olmasın, bir uydu ofis, 4857 sayılı Kanununun 2. maddesinin 2. fıkrası uyarınca “*işyerine bağlı yer*” olarak nitelendirilmekte ve “*işyeri kapsamında*” kabul edilmektedir. Özkan, s.171-173. Aydınli’ya göre de tele çalışmada işin görüldüğü yer, bir büroda veya donanım merkezinde yapılan işlerin aynısını bağımsız olarak yapmaya elverişli ise, burası “*ayrı bir işyeri*” olarak kabul edilecek olmasına karşın, burada yapılan işler, merkez işyerindeki işlerin niteliği ve yürütümü bakımından yardımcı ve tamamlayıcı işlerden ise, burası işletmeye “*bağlı bir işyeri*” olarak kabul edilmelidir. Aydınli, İşyeri ve İşletme, 184.

<sup>133</sup> Eyrenci, 207-208.

<sup>134</sup> Eyrenci, 208.

örgütlenen ve iş organizasyonunun bir parçası olan paylaşımlı işyerlerinin (tele merkezlerin) “işyeri” olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır<sup>135</sup>. Öğretide yer alan ve yine paylaşımlı işyerinin kendi içerisinde (komşu büro ve uydu büro bakımından) herhangi bir ayırım öngörmeyen bir başka görüş uyarınca, genel olarak tele çalışma ilişkisinde işin yapıldığı yer, “*asıl işyerine bağlı yer*” olarak kabul edilmelidir<sup>136</sup>. Bu görüş, işverene ait asıl işyerinde yapılan çalışma ile işverenin emriyle işyeri dışında çalışmaya giden işçinin işini yaptığı yer arasında bir fark olmadığı düşüncesine dayanmaktadır<sup>137</sup>.

Bize göre de paylaşımlı işyeri, bu yerde işçinin işgörmeye ediminin ve büronun düzeninin merkez işyeri tarafından belirlenmekte olması halinde burası işverene ait ayrı bir işyeri, somut durumun özelliğine göre sıklıkla da “bağlı yer” olarak kabul edilmelidir<sup>138</sup>. Ancak konumuz açısından

<sup>135</sup> Bu yönde bkz. *Aydınöz*, 175; *Şanlı*, 59; *Yayvak Namlı*, 223, Altun’a göre, paylaşımlı işyerleri (tele merkezler) de teknik anlamda “işyeri” kabul edileceği için burada gerçekleşen kazaların “iş kazası” sayılması bakımından yalnızca kaza ve zarar arasında illiyet bağı aranacaktır, *Altun*, 95. Güney Erdoğmuş’a göre, yine paylaşımlı işyerleri (tele merkezler) teknik anlamda “işyeri” olmaları sebebiyle, bu yerlerde meydana gelen kazalar “iş kazası” sayılacaktır. Ancak uzaktan çalışmada meydana gelen kazaların iş kazası olarak nitelendirilmesinde, “işyerinde meydana gelen kaza” ve “zararın işverence yürütülen işten doğması” bentleri bakımından titiz bir değerlendirme yapılmalı; her somut olay özelinde, meydana gelen kaza ile iş arasında illiyet bağı aranmalı ve kaza, işverenin iş organizasyonu içinde meydana gelmiş olmalıdır. *Güney Erdoğmuş*, 93-95. Üner’e göre, tele çalışmanın yapıldığı merkez, köy ve bürolar, asıl işin yapıldığı yerin dışında kalmasına karşın, amaç ve yönetim bakımından asıl işyerine bağlı olduğu için “işyeri” kavramına dâhildirler, bkz. *Üner*, 121-124.

<sup>136</sup> *Aydınlı*, Koruma Yükümlülükleri, 157; Yine Aydınlı’ya göre, öğretide her ne kadar tele çalışanların mesleki amaçla ortak bir büro oluşturmaları hâlinde de komşu büronun varlığının kabul edilmesi gerektiği yönünde görüşler olsa da, bu görüşler uyarınca da komşu büroların ana işyeri veya işletme organizasyonu içinde yer aldığı kabul edilmekte ola dahi, burada serbest çalışanların oluşturdukları bürolardan bahsedilecektir. Ancak komşu büroların iş hukukunun konusuna girebilmesi bakımından, bu yerlerin, “*çeşitli işyerlerinin ortak kullandıkları ve bu işyerlerine bağlı işçilerin çalıştıkları yerler*” olarak kabul edilmesi gerekmektedir. *Aydınlı*, İşyeri ve İşletme, 180. Doktrinde Pehlivan’a göre de işverenin mal veya hizmet üretimine doğrudan veya dolaylı katkı sağlamak amacıyla işgörmeye ediminin işçinin evinde veya kararlaştırılan farklı bir mekânda gerçekleştirilmesi durumunda, bu yerler “işverenin iş organizasyonundaki işyerine bağlı yerler” olarak kabul edilmelidir. *Pehlivan*, 246.

<sup>137</sup> Civan’a göre de tele çalışanın, dar anlamdaki işyeri dışında kalan ve işgörmeye edimini yerine getirdiği yer (evi ve kendi seçtiği başka yerler dâhil olmak üzere), “işyerine bağlı yer” olarak kabul edilmelidir, bkz. *Civan*, 553.

<sup>138</sup> Doğan Yenisey’e göre de gerek uydu büroda gerekse komşu büroda tele çalışanların faaliyetleri ana işyeri tarafından belirlenecektir. Ayrıca uzaktan çalışanları kapsamına alacak işyeri, fiziki bir birim olarak değil, bünyesinde bütün çalışanların ortak edimlerini birlikte sundukları “*organizasyonel birlik*” olarak anlaşılmalıdır, *Doğan Yenisey*, İşyeri ve İşletme, 83-84. Tele çalışmanın, tele merkez veya uydu büro gibi, “işveren tarafından örgütlenen bir iş organizasyonunun parçası” olması durumunda, bu yerlerin “işyeri” kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin benzer yöndeki görüşü için bkz. *Aydınöz*, 55. İşveren tarafından örgütlenen çalışma merkezleri de teknik olarak “işyeri” olarak değerlendirilmektedir. *Cıstak*, 90. Ayrıca öğretide, merkez esaslı tele çalışma ve yerinden tele çalışma bakımından, tele çalışanın işgörmeye edimini gerçekleştirdiği mekânın hiçbir şüpheye mahal bırakmayacak şekilde “işyeri” sayılacağı düşüncesinden hareketle, bu mekânlarda gerçekleşen kazaların da “iş kazası” olarak kabul edileceğinin açık olduğu ifade edilmektedir, bkz. *Aydınöz*, 175-176; *Bozkurt*, 87; *Cıstak*, 90. Zehiroğlu’na göre de mobil tele çalışmada, sabit olmayan ve bir defaya mahsus kullanılan yerlerde sigortalının uğradığı kaza 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca “iş kazası” olarak nitelendirilemeyecek; ancak, işveren tarafından belirlenmiş ve işyeri dışındaki sabit bir yerde meydana gelen kazalar, bu yerin “işyeri kapsamında” değerlendirilecek olması sebebiyle ilgili Kanun maddesi uyarınca “iş kazası” olarak nitelendirilecektir. *Zehiroğlu*, 74-75.

tele çalışan bir işçinin teknolojik iletişim araçları ile işgörmeye edimini işyerinden uzakta yerine getirdiği düşünülürken bu yer her ne kadar işveren açısından, -tele çalışan işçinin evinden farklı olarak- işyeri/bağlı yer niteliği taşısa da burasının tele çalışan işçinin işyeri olduğundan söz etmek mümkün olmayacaktır. Bu işyeri, bize göre tele çalışan işçi açısından “çalışma alanı olarak” değerlendirilecektir. İşverenin burada çalıştırdığı örn. bilgi işlem yetkilisi ya da çay/kahve hizmetleri sunan işçiler açısından burası işyeri sayılsa da tele çalışan işçi açısından “çalışma yeri” olarak değerlendirilmelidir.

Bu noktada bir başka gelişmeye de dikkat çekmek isabetli olacaktır. Günümüzde paylaşımlı işyerleri (paylaşımlı ofisler) oldukça yaygınlaşmış olup bu modelde tele çalışanlara ya da bağımsız çalışanlara<sup>139</sup> hizmet sunmak üzere oluşturulan işyerleri/ofisler bulunmaktadır. Farklı işverenlerin çalışanları, bir ofis ortamının gerektirdiği tüm donanımın mevcut olması ve başka çalışanlarla iletişime geçerek sosyalleşme, yeme içme imkanı sunması açısından bu gibi paylaşımlı ofislerde tele çalışma sözleşmesi uyarınca işgörmeye edimini yerine getirebilmektedirler. Bu gibi paylaşımlı işyerlerinde farklı işverenlerin çalışanlarının varlığı, bu çalışanlardan tamamen bağımsız bir biçimde organize edilen bir çalışma alanının tasarlanmış olması karşısında işgörmeye edimini burada yerine getiren işçi açısından burasının işyeri olarak kabulü mümkün olmayacak, salt “çalışma yeri” olacaktır. Bu açıdan işçinin iş paylaşımı ve sonuçları yine bir önceki çalışma biçimlerinde olduğu gibi, daha da doğru bir ifade ile tele çalışma sözleşmesinin bir gereği olarak ana işyeri tarafından belirlenecektir<sup>140</sup>.

Sonuç olarak, Gerçekten de herhangi bir işverene tâbi olarak çalışmayan bağımsız çalışanlar (girişimciler ve yazılımcılar gibi) da kimi zaman bu alanlardan yararlanabilmektedir<sup>141</sup>. Söz konusu durumda ise, paylaşımlı işyerlerinin hukuken işyeri olarak kabul edilmesi yerinde olmayacaktır. Zira çalışmamızda daha önce de ifade ettiğimiz gibi, işyeri “*iş organizasyonu kapsamında bir bütün*” olarak nitelendirilmektedir gibi alanlarda işgörmeye edimini yerine getiren tele çalışanın işyeri ise bize göre, -daha önce de ifade ettiğimiz üzere- işçinin yönetsel olarak bağlı olduğu, işin çıktıları konusunda raporlamasını yaptığı, teknolojik iletişim araçları ile bağlantı içinde olduğu ve işgörmeye ediminin sonuçlarını teslim ettiği, işverenin kamu hukuksal yükümlülükleri açısından değerlendirme yapıldığında ise işçinin bordrosunun tutulduğu ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimini yaptığı yer onun işyeri olacaktır.

<sup>139</sup> Özkan, 173.

<sup>140</sup> Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, 83

141

### c) Gezici Tele Çalışma Bakımından

Tele çalışmanın bir başka türü olan gezici tele çalışmada da işyeri kavramının sınırları bakımından öğretilerde bir görüş birliği bulunmamaktadır. Öğretilerde, genel olarak, tele çalışmada işin görüldüğü yerin işverenin iş organizasyonuna dâhil edilebilmesi koşuluyla “işyerine bağlı yer” olarak kabul edilebileceğinin yanı sıra, koşulların varlığı hâlinde bu yerin “bağımsız bir işyeri” olarak da kabul edilebileceği ifade edilmektedir<sup>142</sup>. Bu durumda, gezici tele çalışanın işverenin iş organizasyonu kapsamında iş görmekte olması hâlinde, iş gördüğü yerin bağlı yer sayılıp sayılmayacağı sorusu akla gelecektir. Öğretilerde ilgili soruya olumsuz yaklaşan bir görüş, gezici tele çalışmada işin işverenin iş organizasyonu içinde görülmekte olmasına karşın, burada ifa yeri bakımından işverenden ayrılmanın söz konusu olacağından hareketle, bu çalışmada işin görüldüğü yerin “işyeri” olarak nitelendirilemeyeceğini ve ancak burasının da “iş hukuku kurallarının uygulanacağı bir alan” olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır<sup>143</sup>. Öğretilerde yer alan diğer bir görüş ise uzaktan çalışmada işin görüldüğü yerin “işyeri” olarak değerlendirilmesi konusunu daha geniş şekilde ele almış ve burada iş organizasyonu içinde esasen herhangi bir ayrıma gitmeye ihtiyaç olmadığını ifade etmiştir. İlgili görüşe göre, “iş organizasyonu” kavramı, bu organizasyon içinde yer alan unsurların “işyeri” sayılmalarını ve “işyerinde teklik ilkesi”<sup>144</sup> gereği, işyeri olarak tabir edilen bütünü tüm parçalarına arada hiçbir fark gözetilmeksizin iş mevzuatı hükümlerinin uygulanmasını gerektirmektedir<sup>145</sup>. Buna göre, gezici tele çalışanın işini gördüğü yer de işyerinden sayılmalıdır. Ayrıca gezici tele çalışanın, iş görmekte olduğu farklı yerler arasında, kendi aracıyla veya başka surette hizmet satın olarak değil de işverence kendisine tahsis edilen bir araçla yer değiştirmesi hâlinde, bu aracın da işyerinden sayılması gerektiği ifade

<sup>142</sup> Bununla birlikte, gezici tele çalışanlar bakımından, bunların belirli bir işyerine aidiyetlerinin saptanması gerektiği de belirtilmektedir. *Kandemir*, 101.

<sup>143</sup> Ayrıca içeriği işyerinde fiilen çalışmaya bağlı olarak tespit edilen kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve iş güvencesinden yararlanma gibi konularda, hukuki anlamda işyerinin bulunmadığı gezici tele çalışma ve evde tele çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler yapılması gerektiği yönünde bkz. *Aydınöz*, 56-57. İşyerinin kendisine yüklenen işlevleri yerine getirebilmesi ve hukuk normunda sağlam bir bağlama noktası olabilmesi için belirli ölçüde “sürekliliği” olmasının gerektiği; platform modelde ise işyerinin fiziksel varlığını kaybederek bir “ağa” dönüştüğü ve yer değil, “sistem” hâlini aldığı yönünde bkz. *Doğan Yenisey*, Değişen Yapı, 173-174. Öğretilerde Zehiroğlu’na göre de gezici tele çalışmada, sigortalının her gün başka bir yerde iş görebileceği dikkate alındığında, bu yerlerin tamamının “işyeri” dâhilinde değerlendirilmesi mümkün değildir. Ayrıca, bu yerlerin sabit olmaması ve tele çalışan tarafından bir kereye mahsus kullanılması durumunda, tele çalışan sigortalının bu yerlerde uğradığı kazalar da 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi uyarınca “iş kazası” olarak nitelendirilemeyecektir. *Zehiroğlu*, 74-75.

<sup>144</sup> Aydınli’ya göre, çalışma ilişkisinde işveren için edim yükümlülüğü doğuracak yer, kural olarak işin görüldüğü yer olan asıl işyeri olmasına karşın, kanunun işyeri tanımından edindiği ilke, “işyerinde teklik ve bütünlük”tür. Bu da işyerinin sadece işin görüldüğü yerden değil, işyerine işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı olan yerlerle, işyerinin eklentileri ve araçlarından meydana geldiğini göstermektedir, *Aydınli*, Koruma Yükümlülükleri, 157.

<sup>145</sup> *Kara*, 34; *Süzek/Başterzi*, 205.

edilmektedir<sup>146</sup>. Öğretide yer alan ve yine, evde tele çalışmada olduğu gibi gezici tele çalışmada da işin görüldüğü yerin işyeri olarak kabulünde keskin çizgilerle bir ayrıma gidilmemesi gerektiğini belirten benzer yöndeki bir başka görüşe göreyse, burada her somut olayın özellikleri kendi içinde değerlendirilerek bir tespit yapılmalıdır<sup>147</sup>.

Çalışmamızda daha önce de belirttiğimiz üzere, bir işin tele çalışma olabilmesi için bu işin işverenin iş organizasyonu dâhilinde düzenli ve sürekli bir şekilde ve teknolojik iletişim araçları ile görülmesi aranmaktadır<sup>148</sup>. Gezici tele çalışmada da tele çalışanın, kendisine yapılacak müşteri ziyaretleri ve işin görülme şekline ilişkin hususların işverence bildirilmekte olması ve kendisinin de bunları reddetme hakkına sahip olmaması durumunda işverenin iş organizasyonu kapsamında iş gördüğü kabul edilmektedir. Nitekim genellikle bu çalışma modelinde de işveren, işgörmeye ediminin ne şekilde ifa edileceği, müşteri ziyaret planları ve günlük kaç müşteriyle görüşüleceği gibi konuları kendisi belirlemekte; bunları reddetme hakkına sahip olmaması durumunda da tele çalışanın işverenin iş organizasyonu kapsamında hizmet görmekte olduğu isabetli olarak kabul edilmektedir<sup>149</sup>. Ayrıca gezici tele çalışma da dâhil olmak üzere, işin türünün işçinin sürekli veya geçici olarak çalışma yerinin değişimini gerekli kıldığı işlerde, taraflar arasında özel bir anlaşma olmadıkça, işin görüleceği yerin her seferinde işveren tarafından belirleneceğinin kabul edilmiş olacağı ifade edilmektedir<sup>150</sup>.

Kanaatimizce gezici tele çalışanın işveren tarafından belirlenen işgörmeye edimini ifa edeceği yerleri işyeri olarak kabul etme olanağı yoktur. Şimdiye kadarki açıklamalarımız çerçevesinde bu gibi yerler işçinin işini gördüğü yerlerdir. Şüphesiz bu iş sebebiyle işçinin bir kazaya uğraması halinde söz konusu kazanın iş kazası sayılacağında şüphe yoktur. Ayrıca işverenin görevlendirmesi sebebiyle bu gibi alanlarla bulunduğu için asıl işini

<sup>146</sup> *Aydınöz*, 63; *Altun*, 67. Gezici/karma tele çalışmada, evinden ana işyerine, paylaşımlı işyerine (tele merkeze) ya da müşterinin mekânına gidip gelirken tele çalışanın uğradığı kazayı 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin (e) bendi uyarınca iş kazası olarak nitelendirmek için, tele çalışanın bu gidiş-gelişlerini işverenin sağladığı bir araçla gerçekleştirmesi gerekmektedir. *Akbyık*, 192; İşin gereği olarak işverence sağlanmayan bir araçla işe gidiş gelişte kazaya uğrayan mobil/karma tele çalışanın maruz kaldığı kaza ise ilgili hüküm kapsamında olmasa da bu maddenin diğer bentleri kapsamında, işin yürütümü nedeniyle veya görevli olarak gönderilme nedeniyle meydana gelen iş kazası olarak kabul edilebilir, *Kandemir*, 220; *Balkır Gülen*, 199. Uzaktan çalışmada sigortalının işgörmeye edimini kendi evinde değil de işverence belirlenen bir yerde yerine getiriyor olması durumunda, söz konusu yerde meydana gelen tüm kazaların iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde ayrıca bkz. *Canıklıoğlu*, Nurşen: "Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların-Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, 2016, 49.

<sup>147</sup> *Şanlı*, 59.

<sup>148</sup> Bkz. I. Bölüm, (B) başlığı, (2.) Alt başlık.

<sup>149</sup> *Alp*, Tele Çalışma, 811; *Doğan*, Bağlımlılık, 304; *Civan*, 546; *Dulay Yangın*, Uzaktan Çalışma, 153.

<sup>150</sup> *Özkan*, 180.

yapmaksızın geçirdiği boş zamanlarda uğradığı kaza da iş kazası olarak kabul edilecektir. Bu durumdaki işçinin işyeri ise bir önceki başlık altında açıkladığımız gibi işçinin yönetsel olarak bağlı olduğu, işin çıktıları konusunda raporlamasını yaptığı, teknolojik iletişim araçları ile bağlantı içinde olduğu ve işgörmeye ediminin sonuçlarını teslim ettiği, işverenin kamu hukuksal yükümlülükleri açısından değerlendirme yapıldığında ise işçinin bordrosunun tutulduğu ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimini yapıldığı yer olacaktır.

## SONUÇ

Yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçilmesi, iş ilişkilerinin niteliğiyle birlikte işyeri kavramını da büyük ölçüde etkilemiştir. Söz konusu gelişmeler sonucunda, işyerinin geleneksel anlamının her geçen gün daha da yaygınlaşmakta olan tele çalışma gibi atipik çalışma biçimlerine uyum gösterememeye başladığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, tele çalışmada işin görüldüğü yerin hukuken işyeri niteliğinde olup olmadığının ve bunun tespitinde kullanılacak kriterlerin belirlenmesi konusu, büyük öneme sahiptir. İşin yürütümü bakımından sadece tek bir yöntemin bulunmadığı tele çalışma, mekâna, zamana, işin niteliğine ve ana ofisle bağlantıya göre farklı şekillerde gerçekleşebilmektedir. Tele çalışmada işyerinin belirlenmesi bakımından ise mekân esaslı tele çalışma biçimleri önem taşımaktadır. Zira tele çalışmada işin görüldüğü yer değiştikçe, işyeri kavramının taşıdığı anlamın da değişmesi olasıdır. Bu doğrultuda, evde tele çalışma, paylaşımlı işyerinde (tele merkezde) tele çalışma ve gezici tele çalışma bakımından işin görüldüğü yerin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

Evde tele çalışmada işçinin işgörmeye edimini ifa ettiği evi “*çalışma yeri*”, bu yerde iş görürken kullandığı bilgisayar gibi ekranlı araçları, masası, sandalyesi ise “*çalışma alanı*”dır. Ancak bu kavramsal farklılık, hukukumuz bakımından evin teknik anlamda “işyeri” sayılıp sayılmayacağı noktasında önem taşımamaktadır. Zira özellikle de tescil işlemine ve iş kazasının tespitine ilişkin doğabilecek hukuki sorunlar karşısında, işçinin evini hukuken işyeri olarak kabul etmek mümkün olmayacaktır. Her ne kadar bu gibi sorunların önüne geçilmesi amacıyla, öğretilerde, tele iş sözleşmesinde evde işin görüleceği alanın ve zamanın sınırlandırılması önerilmişse de, bu çözüm yolu da tele çalışmanın iş görmede sağladığı mekânsal ve zamansal esneklik karşısında yetersiz kalacaktır. Bu bakımdan, evde tele çalışanın evi ancak “*iş hukuku kurallarının uygulanacağı bir çalışma yeri*” olarak nitelendirilebilecektir.

Uydu büro ve komşu büroları ifade eden paylaşımlı işyeri açısından ise



buranın bir işyeri olup olmadığı işveren ve tele çalışan bakımından ayrı ayrı ele alınmalıdır. Zira bu işçinin işgörme ediminin ve büro düzeninin işverence belirlendiği durumlarda bu yerlerin işveren için işyeri/bağlı yer sayılacağı açıktır. Buna karşın, tele çalışmanın esaslı unsurlarından biri olan mesafe unsuru dikkate alındığında tele çalışan bakımından bu yerlerin teknik anlamda işyeri sayılması söz konusu olmayacak, bu yerler yalnızca bir “*çalışma alanı*” niteliğini haiz olacaktır.

Gezici tele çalışmada ise işçinin işgörme edimini ifa ettiği yerler de hukuken “*işyeri*” değil, yalnızca “*işin görüldüğü yer*” olarak kabul edilmelidir. Gerek evde tele çalışmada, gerekse paylaşımlı işyerinde ve gezici tele çalışmada tele çalışanın işyerinden anlaşılması gereken kendisinin yönetsel olarak bağlı olduğu yerler, teknolojik iletişim araçları ile iletişim kurduğu, işgörme edimine ilişkin çıktılarını sunduğu, bordrosunun düzenlendiği ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirim yapıldığı yerdir.

Son olarak belirtmemiz gerekir ki konuya ilişkin olarak yaşanabilecek sorunların önüne geçilebilmesi adına, tele çalışmada işin görüldüğü yerin hukuki niteliğinin açıklığa kavuşturulmasına; bu istihdam biçiminde işyeri kavramının anlamına ve kapsamına ilişkin özel bir yasal düzenleme getirilmesine ihtiyaç olduğu açıktır.

## KAYNAKÇA

**AKBIYIK**, Taliye, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Halleri ve Kurum Tarafından Yapılan Yardımlar ile Sunulan Hizmetler, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2023.

**ALP**, Elif, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Sakarya Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012. (Evde Çalışma)

**ALP**, Mustafa, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan, C. 1, İstanbul, 2011, s. 795-854. (Tele Çalışma)

**ALPAGUT**, Gülsevil, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan ESENER III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, **Ender DEMİR (Ed.)**, **Beste GEMİCİ FİLİZ (Ed.)**, Ankara, Seçkin, 2021.

**ALTUN**, Sevda, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmada Çalışanın 6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı, Yalova Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2021.

**ANIKAYDIN**, İlayda, “İş Hukukunda Tele Çalışma”, 2022, [https://www.researchgate.net/publication/358347076\\_IS\\_HUKUKUNDA\\_TELE\\_CALISMA](https://www.researchgate.net/publication/358347076_IS_HUKUKUNDA_TELE_CALISMA) (E.T. 20.03.2024).

**AYDIN**, Candan, Covid-19 Pandemisinde Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evden Çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023. (Evden Çalışma)

**AYDIN**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan Kitabevi, 2023. (İş)

**AYDIN**, Ufuk, “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi”, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul, Legal, 2008, s. 351-376. (Tele Çalışma)

**AYDINLI**, İbrahim, İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara, Seçkin, 2004. (Koruma Yükümlülükleri)

**AYDINLI**, İbrahim, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Ankara, Demiryol İş-Eğitim Yayınları, 2001. (İşyeri ve İşletme)

**AYDINÖZ**, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2014.

**AYKAÇ**, Hande Bahar, “Çevrimiçi Uygulamalar Aracılığı ile Talep Üzerine Çalışma İş Modelinde İşçi Kavramının Türk Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi: Uber Şoförleri Örneği”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 195-238.

**BALKIR GÜLEN**, Başak, Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı, Marmara Üniversitesi SBE, 2023.

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

**BAYSAL**, Ulaş, “Dijital Zamanlarda Toplu İş Sözleşmesi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Prof. Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, **Kübra DOĞAN**

**YENİSEY (Ed.)**, **Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2021.

**BOZKURT**, Deniz, Türk İş Hukukunda Tele Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022.

**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020, İstanbul, 2020, s. 145-207.

**BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz/**SAVAŞ KUTSAL**, F. Burcu, “Uzaktan Çalışma”, Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkinine Etkisi, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2023, s. 51-78.

**BROCKHAGEN**, Anja/**KOWITZ**, Rolf, Das Professionelle 1x1 Telearbeit, Berlin, Cornelsen, 1999.

**CANİKLİOĞLU**, Nurşen, “Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların- Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, 2016, s. 43-78.

**CISTAK**, Sena, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023.

**CİVAN**, Orhan Ersun, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/ Tele Çalışma)”, Legal İHSGHD, C. 7, S.26, 2010, s. 525-573.

**ÇELİK**, Nuri/**CANİKLİOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat/**ÖZKARACA**, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, İstanbul, Beta, 2023.

**DEMİR**, Kübra, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 3, 2021, s. 2501-2543.

**DENİZLİ ÖZTÜRK**, Banu, Türk İş Kanunu’nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2017.

**Di MARTINO**, Vittorio/**WIRTH**, Linda, “Telework: A new way of working and living”, International Labour Review, Vol. 129, 1990, s. 529-554.

**DOĞAN**, Sevil, İş Hukukunda İşçinin ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması, Ankara, Seçkin, 2022.

**DOĞAN**, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi, Ankara, Seçkin, 2016. (Bağımlılık)

**DOĞAN YENİSEY**, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, Legal, 2007. (İşyeri ve İşletme)

**DOĞAN YENİSEY**, Kübra, “Üretimin Değişen Yapısının “İşyeri” Kavramına Etkisi”, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, İstanbul, On İki Levha, 2021, s. 160-189. (Değişen Yapı)

**DULAY**, Dilek, Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, Turhan Kitabevi, 2016.

**DULAY YANGIN**, Dilek, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin

Hükümler ve Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 36, 2016, s. 148-171. (Uzaktan Çalışma)

**DULAY YANGIN**, Dilek, “Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerindeki Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, **Tankut CENTEL (Ed.)**, İstanbul, On İki Levha, 2018, s. 221-260. (Tele Çalışma)

**ERDEM**, Ziya, Tele Çalışma, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2004.

**ERGÜNEŞ EMRAĞ**, Seda, “4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma”, Legal İHSGHD, C. 13, S. 51, 2016, s.1413-1443.

**EROL**, Abdullah, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağlılık Unsuru, Ankara, Seçkin, 2020.

**ETUC interpretation guide**, [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework\\_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf) (E.T. 20.03.2024).

**eWORK 2000**, Status Report on New Ways to Work in the Information Society, <https://www.yumpu.com/en/document/read/47895340/ework-2000-european-telework-week> (E.T. 20.03.2024).

**EYRENCİ**, Öner, “Tele Çalışma ve İş Hukuku”, İş Hukuku Dergisi, C. 1, S. 2, Nisan-Haziran 1991, s. 199-209.

**GENÇ**, Nurullah, Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, 5. Baskı, Ankara, Seçkin, 2017.

**GERÇEK**, Sevcan Günsu, Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2024.

**GODEHARDT**, Birgit, Telearbeit: Rahmenbedingungen und Potentiale, (unter Mitarbeit von **Andrea WORCH**), Opladen, Westdeutscher, 1994.

**GÜNAY**, Arkın, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, İstanbul, Legal, 2018.

**GÜNEY ERDOĞMUŞ**, Kübra, Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Kazası İle Meslek Hastalığı Açısından Hukuki Sorumluluğu Ve İşveren Sorumluluk Sigortası, İstanbul, On İki Levha, 2024.

**GÜZEL**, Ali/OKUR, A. Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, 19. Bası, İstanbul, Beta, 2021.

**HACIOĞLU ÇALIŞKAN**, Arzu: İş Hukukunda İş Seyahati, Ankara, Lykeion, 2024,

**HADDON**, Leslie/BRYNIN, Malcolm, “The Character of Telework and the

Characteristics of Teleworkers”, New Technology, Work and Employment, Vol. 20, No. 1, 2005, s. 1-22.

**İKİZLER**, Murat, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012.

**KANDEMİR**, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, Legal, 2011.

**KARA**, Serenay, Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu, Ankara, Seçkin, 2022.

**KAUMANN**, Anne, Telearbeit im Internationalen Privatrecht, Band 2, Hamburg, Dr. Kovac, 2004.

**KILIÇ**, Gözdenur, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı”, Terazi Hukuk Dergisi, C. 15, S. 164, 2020, s. 805-819.

**KOLLMER**, Norbert /**WIEBAUER**, Bernd, Arbeitsschutzgesetz, 4. Auflage, Norbert KOLLMER (Hrsg.), Thomas KLINDT (Hrsg.), Carsten SCHUCHT (Hrsg.), München, C.H. Beck, 2021.

**KÜÇÜK**, Doğukan, Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları, Ankara, Adalet, 2023.

**MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi/**ASTARLI**, Muhittin/**BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion, 2024.

**OTTEN**, August Wilhelm, Heim und Telearbeit: Kommentar zum HAG und heimarbeitsrelevanten Normen sowie Erläuterungen zur Telearbeit, München, C. H. Beck, 1996.

**ÖZDEMİR**, Erdem, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C. 35, S. 3, 2021, s. 8-41. (Tele-Çalışma)

**ÖZDEMİR**, Olgu, “Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri”, UAÜHFD, C. 4, S. 8, 2016, s. 81-99. (İSG)

**ÖZKAN**, Zeynep Aslı, İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, İstanbul, On İki Levha, 2019.

**ÖZTÜRK İNAL**, Beyza, Uzaktan Çalışma, İstanbul, Platon Plus, 2022.

**PEHLİVAN**, Metin, “Uzaktan Çalışma”, Dijital İş Hukuku Uygulamaları, **Saim OCAK (Ed.)**, Ankara, Adalet, 2024, s. 241-269.

**PFARR**, Heide M./**DRÜKE**, Helmut, Rechtsprobleme der Telearbeit, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1989.

**PİNHAS**, Mordo Murat, Sosyal Politika Boyutunda Avrupa Birliği'nde Esnek Çalışma, İstanbul, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, 2007.

**PREIS**, Ulrich, Der Arbeitsvertrag, Handbuch der Vertragsgestaltung, 5. Auflage, Köln, Otto Schmidt, 2015.

**SAYILAR**, Yücel, "Organizasyon", TÜBİTAK Bilim ve Toplum Başkanlığı Popüler Bilim Yayınları, <https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/organizasyon> (E.T. 05.01.2025)

**SCHMIDT**, Klaus/**KOBERSKI**, Wolfgang/**TIEMANN**, Barbara/**WASCHER**, Angelika, Heimarbeitsgesetz, 4. Auflage, München, C.H. Becks'sche, 1998.

**SOYSAL**, Tamer, "Tele Çalışma", Legal İHSGHD, C. 3, S. 9, 2006, s. 133-165.

**SÖZER**, A. Nazım, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta, 2023.

**SÜZEK**, Sarper/**BAŞTERZİ**, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul, Beta, 2024.

**ŞANLI**, Can, İş Hukukunda Uzaktan Çalışma, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2023.

**ŞERMET**, Begüm, "İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 123-124, 2014, s. 139-169.

**TEKERGÜL**, Mehmet, İşyerinde Elektronik Gözetim Uygulamaları, Kadir Has Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010.

**TERZİOĞLU**, Ahmet/**KAHRAMAN USTA**, Hülya, "Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması", Legal İHSGHD, C. 18, S. 72, 2021, 1513-1541.

**TOKOL**, Aysen, "Covid-19 Salgını Tele Çalışma İçin Bir Dönüm Noktası Mı?", Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S. 19, 2021, s. 1-23.

**TOKOL**, Aysen, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, 8. Baskı, Bursa, Dora, 2019,

**TUNCAY**, Aziz Can, "Hizmet Akdinin Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs-Ağustos 2001, s. 13-36.

**TUNCAY**, Aziz Can, "Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma", Legal İHSGHD, C. 18, S. 69, 2021, s. 23-52. (Evden Çalışma)



**TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ, Ömer/GÜLVER, Ender**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul, Beta, 2024.

**TURNA, Fatma**, ABD Modeliyle Karşılaştırmalı Olarak Vergi Hukukunda Evden Çalışma, Ankara, Seçkin, 2021.

**ULUSOY, Erol**, Rechtswörterbuch: Teilweise mit Erläuterungen, İstanbul, Beta, 1999.

**ÜNER, Büşra Gizem**, “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 25/26, 2022, s. 105-146.

**VOGELSANG, Hinrich, (begründet von Günter SCHAUB)**. Arbeitsrechts-Handbuch, Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 19. Auflage, München, C.H. Beck, 2021.

**WEDDE, Peter**, Telearbeit: Arbeitsrecht, Sozialrecht, Datenschutz, München, C. H. Beck, 2002.

**WIEBAUER, Bernd**, Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Kommentar, 4. Auflage, 2019.

**YAYVAK NAMLI, İrem**, Dijital Çalışmada İşçinin Korunması: Çalışma Süreleri İle İş Sağlığı Ve Güvenliği, İstanbul, On İki Levha, 2024.

**ZEHIROĞLU, Şeyma**, Türk ve Alman Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı, İstanbul, On İki Levha, 2024.

## **ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

**“CONVENTION DU 20 OCTOBRE 2020 RELATIVE AU REGIME JURIDIQUE DU TELETRAVAIL”**, <https://www.uel.lu/wp-content/uploads/2020/10/2020-10-20-teletravail-convention-ogbl-lcgb-uel.pdf> (E.T. 20.03.2024).

<https://www.iienstitu.com/blog/organizasyon-nedir> (E.T. 05.01.2025)

[www.lexpera.com](http://www.lexpera.com)

<https://www.personio.de/hr-lexikon/arbeitsort/> (E.T. 01.12.2024).