

UZAKTAN ÇALIŞMANIN BİR TÜRÜ OLARAK TELE ÇALIŞMA VE TELE ÇALIŞANIN ÜCRET VE ÜCRET EKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ*

*Teleworking as a Type of Remote Work and Evaluation
of the Wage and Wage Supplements of the Teleworker*

Ezgi ERAT**

Özet

4857 sayılı İş Kanunu'nun (İŞK) 14. maddesine 2016 yılında 6715 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik neticesinde eklenmiş olan 4. fıkra uyarınca uzaktan çalışma; "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi" olarak tanımlanmıştır. Çalışma hayatının bilhassa 2020 yılında gerçekleşen Covid-19 (Koronavirüs) salgınından derinden etkilenmesi neticesinde ise, tüm dünyada sıkça başvurulan çalışma yöntemlerinden biri haline gelmiş ve büyük bir hızla yaygınlaşmıştır.

Ülkemizde de kamu ve/veya özel sektör iş yerlerinde gerek zorunlu gerekse tercihen sıkça uygulanır hale gelen uzaktan çalışmaya ilişkin, 10.03.2021 tarihinde İŞK. 14. maddesine dayanılarak uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek amacıyla "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği" (UÇY) yayımlanmıştır. Gerek İŞK. m. 14/f. 4 gerekse UÇY m. 4/f. 1 (c) bendi uyarınca tanımlanan "uzaktan çalışma", esasen "evden çalışma" ve "tele çalışma" türlerini kapsayan bir üst kavram olarak öngörülmüştür. Çalışmamız kapsamında ise uzaktan çalışmanın tele çalışma biçimi ele alınacak olup ilgili Yönetmelik hükümleri de dikkate alınarak tele çalışan işçilerin ücreti ve bunun yanı sıra ücret eki niteliğindeki yol, yemek yardımları ile internet, telefon, ısınma, elektrik faturaları gibi diğer ödemelerine ilişkin uygulamada mevcut olan veya olabilecek hukuki sorunlar değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: Tele Çalışma, Uzaktan Çalışma, Tele Çalışan, Ücret, Ücret Ekleri

Abstract

According to paragraph 4, which was added to Article 14 of the Labour Law No. 4857 (Labour Law) as a result of the amendment made by Law No. 6715 in 2016, teleworking is defined as "a work relationship established in writing and based on the principle that the employee performs his/her work at home or outside the workplace through technological communication tools within the scope of the work organisation established by the employer". As a result of the fact that working life was deeply affected by the Covid-19 (Coronavirus) outbreak, especially in 2020, it has become one of the frequently used working methods all over the world and has become widespread at a great speed.

- Bu makale Etik Kurul iznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee permission.
- Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 08.08.2024
- Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 16.10.2024

* Bu makale, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde, Ezgi Erat'ın, Prof. Dr. İhtar Urhan-
noğlu danışmanlığında yürüttüğü "İş Hukukunda Tele Çalışma" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

** Arş. Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik
Hukuku Anabilim Dalı, ezgi.vidinlioglu@omu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9447-7456>.



The “Regulation on Remote Working” was published on 10.03.2021 in order to determine the procedures and principles of remote working based on Article 14 of the Labour Law on 10.03.2021, regarding remote working, which has become frequently applied both compulsorily and preferably in public and/or private workplaces in our country. “Remote working”, which is defined pursuant to Art. 14/f. 4 of the Labour Code and Art. 4/f. 1 (c) of the Remote Working Regulation, is envisaged as a meta-concept covering the types of “teleworking” and “working from home”. Within the scope of our study, the teleworking form of remote working will be discussed, and the legal problems that exist or may exist in practice regarding the wages of teleworkers, as well as other payments such as travel and meal allowances and other payments such as internet, telephone, heating and electricity bills will be evaluated, taking into account the provisions of the relevant Regulation.

Key Words: Teleworking, Remote working, Teleworker, Wage, Wage Supplements

GİRİŞ

İş Hukuku, sanayi devrimiyle doğan bir hukuk dalı olarak tarih boyunca işçi ve işveren arasındaki güç dengesini ve çalışma hayatındaki sosyal adaleti sağlamayı amaçlayan hukuki mekanizmalar geliştirmeye devam etmiştir. Uygulamada çoğunlukla “home office” veya “evden çalışma” olarak da bilinen “uzaktan çalışma” kavramı da 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi¹ olarak ilan edilen Covid-19 (Koronavirüs) salgınının etkisiyle çalışma hayatının derinden etkilenmesi neticesinde tüm dünyada sıkça başvurulmuş² çalışma yöntemlerinden biri haline gelmiştir.³

Hukumumuzda daha önce 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda⁴ (TBK) evde hizmet sözleşmesi genel başlığı altındaki düzenlemeler kapsamında değerlendirilmiş olan uzaktan çalışma, 2016 yılında yapılan değişiklikle 4857 sayılı İş Kanunu’na⁵ (İŞK.) da eklenmiştir. Buna göre uzaktan çalışma; “işçinin, işveren tarafından oluşt-

¹ Bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin ülkelerde, kıtalarda hatta tüm dünya gibi çok geniş bir alanda yayılım göstermesi olarak tanımlanan pandemi, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından ilan edilir. Covid-19 veya yeni tip Koronavirüs, 11 Mart 2020’de DSÖ tarafından pandemi ilan edilmiş olup ülkemizdeki ilk Covid-19 vakası da bu tarihte görülmüştür. Bkz. [https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html#:~:text=Bir%20hastal%C4%B1nC4%9F%C4%B1n%20veya%20enfeksiyon%20etkeninin,DS%3%96\)%20taraf%C4%B1ndan%20pandemi%20ilan%20edildi%C5%9Ftir](https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html#:~:text=Bir%20hastal%C4%B1nC4%9F%C4%B1n%20veya%20enfeksiyon%20etkeninin,DS%3%96)%20taraf%C4%B1ndan%20pandemi%20ilan%20edildi%C5%9Ftir). Erişim Tarihi 07.07.2024.

² Eurostat (European Statistical Office) verilerine göre; 15-64 yaş arası çalışanların toplam istihdamında evden çalışan oranı 2019 yılında %5.4 iken 2020 yılında %12.0, 2021 yılında ise %13.3 olarak artış göstermiştir. Bkz. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en Erişim Tarihi 07.06.2024.

³ Salgının dünya çapında yaygınlaşması üzerine zorunlu olarak tarihteki en kapsamlı toplu uzaktan çalışma deneyimine geçildiği yönünde detaylı olarak bkz. ILO, *Teleworking During The Covid-19 Pandemic and Beyond A Practical Guide* (International Labour Office, Geneva, 2020b) 1; Covid-19 pandemisiyle birlikte, ifa edilen işin tanımı cevaz verdiği ölçüde işletmelerin “home office” çalışma modeline geçmesinin adeta bir zorunluluk olduğu, böylece esnek istihdam modellerinin öneminin bir kez daha gözler önüne serildiği yönünde bkz. Alpay Hekimler, “Pandemi Sürecinde Home Office – Uzaktan Çalışma - ve Çalışma Yaşamının Geleceği” (2022) 2(8) Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi 11.

⁴ Kanun numarası:6098, Kabul Tarihi:11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

⁵ Kanun numarası:4857, Kabul Tarihi:22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

rikan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır (İŞK. m.14/f. 4). Görüldüğü üzere İş Kanunu anlamında uzaktan çalışma, hem teknolojik aletlerin kullanılmadığı geleneksel anlamda evden çalışmayı hem de teknolojik alet kullanımının yoğun olduğu tele çalışmayı kapsayan bir üst kavram olarak düzenlenmiştir. Çalışmamız kapsamında uzaktan çalışmanın tele çalışma biçimi ele alınacağından, bir deyim karmaşıklığına yer vermemek adına bu kavramsal ayrımın yapılması gerekli görülmüştür.

Ülkemizde özellikle Covid-19 pandemisiyle yaygın bir şekilde uygulanan tele çalışmayla ilgili mevzuatımızda beklenen yönetmelik ise, 10.03.2021 tarihinde İŞK. 14. maddesine dayanılarak uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek amacıyla “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” (UÇY) adıyla yayımlanmıştır. İlgili Yönetmelik maddeleri incelendiğinde, üst kavram olarak uzaktan çalışma ilişkisinin kurulması ve yürütümünde işçiyle işverenin anlaşmasının ön planda tutulduğu görülmekle birlikte; maliyetlere katılımın nasıl belirleneceği, işçinin yol, yemek yardımları vb. bazı konuların hukuki sorunlara yol açabileceği anlaşılmaktadır. Çalışmamız kapsamında konunun güncel önemi de gözetilerek mevcut uygulamalar ve mevzuat hükümleri ışığında ele alınan tele çalışma ilişkisinde ücret ve ücret eki niteliğindeki yol, yemek yardımları ile internet, telefon, ısınma, elektrik faturaları gibi diğer ödemelerin durumu değerlendirilerek uygulamada yol gösterici nitelikte bir çalışma hazırlanıp fayda sağlanması hedeflenmektedir.

I. TELE ÇALIŞMA KAVRAMI VE TANIMI

A. Genel Olarak

Gelişen teknolojinin bir sonucu gibi görünmekle birlikte aslında çalışma hayatında uzun zamandan beri var olduğu bilinen tele çalışma teriminin kullanımı 1970’li yıllara kadar uzanmaktadır. İlk kez 1972 yılında “telecommuting” terimiyle ifade edilen tele çalışma, Amerika Birleşik Devletleri’nde Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi (NASA) bünyesinde iletişim sistemi üzerine çalışan ve tele çalışmanın babası olarak adlandırılan fizik mühendisi Jack M. Nilles tarafından ortaya atılmıştır.⁶ Ardından kısa bir süre sonra yazar Schiff tarafından “Washington Post” gazetesinde yayımlanan “Evden Çalışmak Benzin Tasarrufu Sağlayabilir” başlıklı çok okunan bir yazıda yer verilen tele çalışma, o zamanlar için yenilikçi olan telefon ve faks yoluyla çalışmaktan oluşan bir teknik olarak ilk kez kullanılmış ve böylece tele çalışma fikrinin altı çizilerek popülerleşmesine yol açılmıştır.⁷

⁶ Jack M. Nilles, “Telecommunications and Organizational Decentralisation” (1975) 23(10) IEEE Transactions on Communications, 1142-1147; Nilles’in yaptığı işin “telekomünikasyon” olduğunu düşünüp ulaşımın telekomünikasyonla ikame edilmesinin bir biçimi olarak “telekomünikasyon” terimini seçtiğinden bu kavramı “telecommuting” olarak adlandırdığı hakkında bkz. Jack M. Nilles, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, (Wiley New York 1976) 5.

⁷ Ekonomik Kalkınma Komitesi Başkan Yardımcısı ve Baş Ekonomisti Frank B. Schiff’in 1 Eylül



Etimolojik olarak ise “tele çalışma” terimi, Yunanca “uzak” anlamına gelen “tele” ön ekinin “çalışma” kavramının başına getirilmesiyle oluşturulmuştur. İşçi ve işverenlerin esnek çalışma veya atipik iş ilişkisi⁸ istek ve ihtiyaçları neticesinde oluşan klasik anlamda uzaktan çalışma, bu çalışma ilişkisinin teknolojik araçlar vasıtasıyla tamamen veya kısmen işyerinden uzak bir ortamda yapılması şeklinde gerçekleştirilmesiyle literatürde “tele çalışma” olarak yerini almıştır. Bu doğrultuda “tele” ön ekinin, “uzak” anlamının dışında ayrıca bilgi ve iletişim teknolojileri araçlarını da kapsayan bir anlama sahip olduğu anlaşılmaktadır.⁹

Ülkemizde ilk olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m. 461 ile “işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme” olarak tanımlanmış olan evde hizmet sözleşmesi ile öngörülen uzaktan çalışma biçiminin, tele çalışmaya ilişkin herhangi bir düzenleme içermediği görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda ise birçok atipik iş sözleşmesi öngörülmüş olmasına rağmen uzunca bir süre uzaktan çalışmaya yönelik düzenleme bulunmaması, çalışma hayatında ciddi bir eksiklik olarak görülmüş, bu yönde yapılan kanun tasarıları nihayetinde Kanunun 14. maddesinde 6715 sayılı Kanun¹⁰ ile yapılan değişikliklerle “uzaktan çalışma”¹¹ ifadesiyle yasal çerçeveye oturtulmuştur.

B. Tele Çalışmanın Tanımı

İşK. 14. maddesinde yapılan değişikliklerle hükme eklenen uzaktan çalışma kavramı, klasik anlamda evde çalışmayı ve teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri¹² dı-

1979 tarihli Washington Post gazetesinde yayınlanan “Working From Home Can Save Gasoline” başlıklı yazısına ulaşmak için bkz. <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/> Erişim Tarihi 02.06.2024.

⁸ Atipik iş sözleşmesiyle kastedilenin, esas ve şekil bakımından özel kurallara tabi olan, ya iş sözleşmesinin süresinin sınırlandırılması ya da işin süresinin veya istihdamın esnekleştirilmesi gibi tekniklerle farklılaşan iş sözleşmeleri olduğu hususunda bkz. Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Güncelleştirilmiş 7. Baskı Lykeion 2022) 490.

⁹ Aynı yönde bkz. Murat Kandemir, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal 2011) 39; “Tele” kavramının mesafe unsurunu vurguladığı yönünde bkz. H. Filiz Alkan Meşhur, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar” (2007) Akademik Bilişim’07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 266.

¹⁰ Kanun numarası:6715, Kabul Tarihi:06.05.2016, RG 20.05.2016/29717.

¹¹ İşbu değişiklikten önce “Çağrı üzerine çalışma” olan madde başlığı, “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilerek maddenin 4. fıkrasından itibaren dört yeni fıkra eklenmiştir. Tele çalışmaya ilişkin hükümlerin çağrı üzerine çalışmayla aynı maddede düzenlenmesinin doğru bulunmadığı yönünde bkz. Seda Ergüneş Emrağ, “4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi İşığında Tele Çalışma” (2016) 13(51) Legal İSGHD 1420.

¹² İşK. m. 2 uyarınca, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. Buna göre, “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür”.

şında yapılan çalışmalara dayanan tele çalışmayı kapsayan bir üst kavram olarak düzenlenmiştir.¹³ Nitekim buna göre uzaktan çalışma; “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmıştır (İşK. m.14/f. 4).

Aynı tanım, 10.03.2021 tarihinde İşK. 14. maddesine dayanılarak uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek amacıyla yayımlanan “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”¹⁴ m. 4 ile tekrar edilmiştir. Böylece yalnızca “evde çalışma” alt türü düzenlenmeyip “işçinin iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi” vurgulanarak “tele çalışma” türünün de uzaktan çalışmanın kapsamında olduğu değerlendirilmiştir.¹⁵ Nitekim madde gerekçesindeki “Maddeyle, çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımı yapılmıştır” ifadeleriyle, bu iki çalışma türünün bir arada düzenlendiğine işaret edildiği görülmektedir.¹⁶ Çalışmamızda ise uzaktan çalışmanın, tele çalışma biçimi ele alınacaktır.

Üst kavram olarak uzaktan çalışmanın tanımlandığı İşK. m.14/f. 4 hükmünden anlaşıldığı üzere tele çalışma ise, işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı olarak kurulan bir iş ilişkisidir.

Tele çalışma tanımı ayrıca, Avrupa Sosyal Tarafları Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa İşverenler Konfederasyonu ve Kobiler Üst Örgütü (UNICE/ UEAPME), Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi (CEEP) di-

¹³ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (n 8) 466; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (23. Baskı Beta 2023) 280; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioglu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 36. Baskı Beta 2023) 215; Mustafa Alp, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.1 (Beta 2011) 797; Orhan Ersun Civan, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/ Tele Çalışma)” (2010) 7(26) Legal İSGHD, 527; Kandemir (n 9) 41; Dilek Dulay Yangın, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi” (2016) (36) Sicil İş Hukuku Dergisi 149; E. Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Yetkin 2022) 107; Ufuk Aydın, “Covid-19 Pandemisi: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri” (Covid-19) (2020) 6(2) İAÜHFD 203; Levent Akın, “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri” (Covid-19) (2020) 3(34) Çimento İşveren Dergisi 39; Esra Yiğit, “Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları” (2021) 3(2) TAÜHFD 135-136; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme” Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu Tam Metin Bildiri Kitabı (İbn Haldun Üniversitesi Yayınları 2020) 163; Alpay Hekimler, “Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme” Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Legal 2021) 215.

¹⁴ RG 10.03.2021/31419.

¹⁵ Dulay Yangın (n 13) 149.

¹⁶ Gerekçe metni için bkz. <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d26/c016/tbm-m26016085ss0170.pdf> Erişim Tarihi 03.06.2024.



yaloğuyula 2002 yılında kabul edilmiş olan Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasında (Çerçeve Anlaşma) yer almaktadır. Buna göre tele çalışma, işverenin tesislerinde de yürütülebilecek bir işi, bilgi teknolojilerinden yararlanarak bu tesislerin dışında bir sözleşme veya istihdam ilişkisi çerçevesinde düzenli olarak yerine getirilen bir iş organizasyon modeli olarak tanımlamaktadır (m. 2).¹⁷ Bu doğrultuda İş Kanunu'nda yer alan tele çalışma tanımının, Çerçeve Anlaşma ile öngörülen tele çalışma kavramıyla uyum içerisinde olduğu anlaşılmaktadır.¹⁸

20.06.1996 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) konferansında kabul edilen ve 22.04.2000 tarihinde yürürlüğe giren 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi¹⁹ ile 184 sayılı Tavsiye Kararı²⁰ ise evde çalışmayı tanımlamaktadır. Buna göre evde çalışma; “*evde çalışan olarak adlandırılacak, ulusal mevzuat ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından, (i) kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde, (ii) bir ücret karşılığında (iii) malzeme, ekipman ve diğer girdilerin, kim tarafından temin edildiğine bakılmaksızın, işverence belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için çalışma*” olarak düzenlenmiştir (m. 1/ (a)). Her ne kadar tele çalışma terimine açıkça yer verilmemiş olsa da işbu belgeler, evde/uzaktan çalışma uygulamalarının ilk hukuki dayanağı olmaları bakımından önem arz etmektedir. Kaldı ki işbu tanımda, bu çalışmanın mesafe unsuru olarak yalnızca işçinin evini değil, işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendisinin seçmiş olduğu yerleri de kapsadığı görülmektedir.²¹ Ülkemizde bu sözleşmelere taraf olunmamasına rağmen, kanun koyucu tarafından uzaktan çalışmaya ilişkin hükümlerin düzenlenmesinde dikkate aldıkları anlaşılmaktadır.²²

Öğretide tele çalışmanın birçok farklı tanımı mevcuttur. Birbirinden farklı tanımlar yapılması, genellikle tele çalışmanın İş Kanunu ile düzenlenmesinden öncesine dayanmaktadır. Zira İş Kanunu ile düzenlenmeden önce tele çalışma kavramını açıklamak amacıyla tanımlar yapılması gerekli görülmüştür. Ancak artık mevzuatta öngörülmüş bir tanımla bulunduğundan, öğretide yer alan farklı tanımlara kısaca değinilecektir. Örneğin oldukça eski bir tanımda tele çalışma, “*üretimde*

¹⁷ Anlaşmanın tam metni için bkz. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf Erişim Tarihi 06.06.2024.

¹⁸ Aynı yönde bkz. Büşra Gizem Üner, “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma” (Ocak-Şubat 2022) 13 (25-26) Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 118.

¹⁹ Mevcut haliyle 11 ülke tarafından imzalanmış ve 10 ülke tarafından iç hukuka aktarılmış olan işbu sözleşme, Türkiye tarafından henüz kabul edilmemiştir. Anlaşmanın tam metni için bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 Erişim Tarihi 06.06.2024.

²⁰ Tasviye kararının tam metni için bkz. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522 Erişim Tarihi 06.06.2024.

²¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 466; Akın (Covid-19) (n 13) 40; Hekimler (Covid-19) (n 13) 222.

²² Ergüneş Emrağ (n 11) 1420.

veya çalışmada yer ve zaman sınırlarını nispileştiren ve çalışanların iş edimlerini farklı yerlerde fakat adeta aynı tek bir işyerinde gibi yerine getirdikleri âdemi merkezleşmiş bir iş organizasyonu” olarak tarif edilmiştir.²³ Diğer bir yazara göre ise, işverence oluşturulan organizasyon çerçevesinde işyerinden uzak bir mekânda işverenle yapılan iş sözleşmesindeki koşullara uygun ve isteğe bağlı şekilde iletişim teknolojileri kullanılarak yapılan çalışmadır.²⁴ Yine benzer şekillerde, “işin işyeri merkezinden veya üretim olanaklarından uzak bir yerde yapılması ve çalışanın çalışma arkadaşları ile şahsi bağlantısının olmadığı ancak onlarla teknoloji kullanılarak iletişim kurabildiği çalışma biçimi”²⁵; “işletme merkezi dışında genellikle evde yapılan, telematik ve haberleşme ağı ile işletmeyle bağlantı kurulan, işçinin işyerine bağlılığının ve işverenin denetiminin az olduğu bir esnek çalışma”²⁶ olarak da tanımlanmıştır.²⁷

Verilen tanımların çoğunda iş görme ediminin bilgi iletişim teknolojilerinin kullanılması suretiyle işyerinden uzakta ifa edilmesi esaslı unsur olarak göze çarpmaktadır. Burada belirtilmesi gereken önemli bir husus da işçinin tele çalışmayı evinde de gerçekleştirebilmesidir zira bu çalışma şeklinde önemli olan işçinin teknolojik iletişim araçlarını kullanarak uzaktan iş görmesi ve işverenle bağlantı içerisinde olmasıdır.²⁸ Dolayısıyla tele çalışmada işçi, bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak veya internet üzerinden kurulan sistemler aracılığıyla işini evinden de görebilecek; örneğin evinde kurulan bilgisayar ve/veya telefonla bir işletmenin çağrı merkezi işini yürütebilecektir.²⁹ Örneğin uygulamada niteliği bakımından tele çalışmaya uygun olduğu görülen bankacılık, sigortacılık, danışmanlık, müşteri temsilcisi, muhasebecilik gibi birçok iş, çalışanların müşterilerle telefon, bilgisayar vb. bilgi iletişim teknolojileri kullanarak iletişim kurması suretiyle evden veya başka bir yerden yürütülmektedir.

Tele çalışmanın tanımlanmasındaki çeşitliliğin bir diğer sebebi de bu çalışmanın farklı biçimlerde ortaya çıkabilmesidir. Zira tele çalışma işin yapıldığı yer bakımından, ana ofisle iletişime geçme bakımından ve yapılan işin niteliği bakımından ele

²³ Öner Eyrenci, “Tele-Çalışma ve İş Hukuku” (1991) 1(2) İş Hukuku Dergisi 199.

²⁴ Ufuk Aydın, “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi” (Tele Çalışma) Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan (Legal 2008) 353.

²⁵ Ziya Erdem, *Tele Çalışma* (Filiz 2004) 53.

²⁶ Gizem Tan, *Atipik Çalışma Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007, 39.

²⁷ Tele çalışmanın başkaca tanımlarına ilişkin detaylı olarak bkz. Alp (n 13) 797; Gözdenur Kılıç, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı” (2020) 15(164) Terazi Hukuk Dergisi 808 vd.

²⁸ Bu yönde bkz. Haluk Hadi Sümer ve Hasan Kayırgan, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı Seçkin 2022) 128; Civan (n 13) 537.

²⁹ Bu durumda işçinin işini evinden yürütmesinin geleneksel anlamda evden çalışma değil, tele çalışma kapsamında değerlendirileceği yönünde bkz. Sümer ve Kayırgan (n 28) 128; Dilek Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma* (Turhan 2016) 63, 64.



alındığında farklı uygulanış biçimleriyle karşımıza çıkmaktadır.³⁰ Ancak tele çalışmanın türlerini tüm detaylarıyla incelemek çalışmamızın kapsamını aşacağından, tele çalışma ilişkisinin anlaşılması amacıyla kısaca değinilecektir.

İlk olarak işin yapıldığı yer bakımından incelediğimizde tele çalışma; ev esaslı (evde), tele çalışma merkezleri esaslı ve gezici (mobil) tele çalışma olarak sınıflandırılmaktadır. Bunlardan en yaygın ve bilinen tür olarak³¹ evde tele çalışmada, geleneksel anlamdaki ev, teknolojik aletlerle donatılmış bir merkez olan “elektronik ev”e dönüştürülmektedir.³² Tele merkez esaslı tele çalışmada ise, işyeri harici bir ortam olan ve iş görme ediminin ifasını sağlayacak teknolojik donanımın bulunduğu tele merkezlerde çalışılmaktadır.³³ Gezici tele çalışmada ise, iş görme edimi herhangi bir mekâna bağlı kalınmadan işin olduğu yere gidilerek çalışılması suretiyle ve teknolojik olanaklardan yararlanarak işyeri ile bağlantının korunmasıyla ifa edilmektedir.³⁴

Ana ofisle iletişime geçme bakımından ele aldığımızda ise tele çalışma, çevrimiçi (online) ve çevrimdışı (offline) olarak ikiye ayrılmaktadır.³⁵ Buna göre çevrimiçi tele çalışmada işçi, çalışma esnasında merkez ofise direkt ve sürekli olarak bilgisayar bağlantısı yapmak suretiyle işyeriyle sürekli olarak iletişim içerisinde. Merkez ofisle sürekli bağlantının olmadığı tele çalışma ise, çevrimdışı olarak adlandırılır.

Son olarak işin niteliği bakımından tele çalışma, ürün arzı esaslı ve hizmet arzı esaslı olarak ikiye ayrılmaktadır. Ürün arzı esaslı tele çalışmada, işçi işletmeye ait

³⁰ Öğretide tele çalışmanın uygulanış biçimleri hususunda birçok farklı sınıflandırma yapıldığı, tele çalışmanın türleri açısından tasnif birliği olmadığı görülmektedir. Nitekim tele çalışma türlerinin ülkelere göre de farklılık gösterdiği ve bunun teknolojiye yaşanan hızlı gelişmelerin etkisiyle zaman içinde çok sayıda tele çalışma türünün ortaya çıkmasından kaynaklı olduğu yönünde bkz. Kandemir (n 9) 43 vd.; Tele çalışmanın türleri hakkında detaylı olarak bkz. Ceren Fırat, *Basın İş Hukukunda Uzaktan Çalışma ve Dijitalleşme*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022, 26 vd.

³¹ Öner Eyrenci ve Kadriye Bakırcı, *Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme* (İstanbul Ticaret Odası 2000) 28; Yasemin Karal, *Bilgi ve İletişim Teknolojileri Aracılığıyla Uzaktan Çalışma* (Pegem Akademi 2022) 11.

³² Ayrıca evde tele çalışmanın kendi içerisinde tam gün esaslı ve kısmi ev esaslı (dönüşümlü) tele çalışma olarak ayrılacağı yönünde bkz. Kandemir (n 9) 44, 45.

³³ Tele merkezlerin de kendi içinde işçilerin evlerine yakın olarak kurulan bölgesel tele çalışma merkezi ve işçilere de merkez işyerine de uzak olarak kurulan uzak tele çalışma merkezi olmak üzere sınıflandırıldığı; uzak tele çalışma merkezlerinin de tek bir işverenin işçilerinin çalıştığı uydu bürolar ve birden fazla işverenin işçilerinin çalıştığı komşu bürolar olmak üzere ikiye ayrıldığı yönünde detaylı olarak bkz. Tamer Soysal, “Tele Çalışma” (2006) 3(9) Legal İSGHD 150; Civan (n 13) 536. Bununla birlikte uygulamada tele çalışma merkezlerinin farklı ihtiyaçlara cevap verebilen yerel çalışma merkezi, uydu merkez ve tele köy kavramları ile ifade edildiği hususunda detaylı olarak bkz. Gonca Aydınöz, *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2014, 58.

³⁴ Alp (n 13) 803.

³⁵ Ergüneş Emrağ (n 11) 1419; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 13) 159; Tan (n 26) 55; Alp (n 13) 799; Dulay Yangın (n 13) 225.

ürünlerin müşterilere tanıtım ve satışını gerçekleştirmektedir.³⁶ Hizmet arz ederek tele çalışanlar da evde veya bir tele merkezde yahut gezici biçimde çalışmaktadır ancak bu çalışma şeklinde işçiler, işyeri ile iletişim kurmayı sağlayan teknolojik araçlar vasıtasıyla ana merkezden aldıkları talimata uygun olarak hizmet sunma görevini yerine getirmekte ve ardından mekanlarına dönerek işyerinden gelecek yeni görevleri beklemektedirler.³⁷

C. Tele Çalışmanın Unsurları

Öğretide tele çalışmanın unsurları hususunda ortak kabul edilen temelde üç unsur olduğu söylenebilmektedir.³⁸ Bu unsurlar tele çalışmanın mevzuattaki tanımından kolaylıkla çıkarılabilmekte olup bir çalışmanın tele çalışma olarak kabul edilebilmesi için; iş görme ediminin uzaktan yerine getirilmesi (mesafe/mekân unsuru), iş görme ediminin teknoloji yoluyla yerine getirilmesi (teknoloji unsuru) ve iş görme ediminin yerine getirilmesi sürecinin düzenlenmesi (organizasyon/bağımlılık unsuru) olmak üzere üç koşulu bulunmaktadır.³⁹ 40

İlk olarak mesafe unsuru ele alındığında, İşK. m. 14/f. 4 hükmündeki tanımdan yola çıkarak tele çalışanın işini evinde veya işyeri dışında yerine getirmesi olduğu anlaşılmaktadır.⁴¹ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiyesinin 1.maddesinde de mesafe unsuruna “*kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde yapılması*” şeklinde değinilmiştir. Yine Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasında yer alan tanımda da belirtildiği üzere tele çalışma, “*işverenin tesislerinde de yürütülebilecek bir işi, ... bu tesislerin dışında bir sözleşme veya istihdam ilişkisi*

³⁶ Tan (n 26) 54; Sanem Berkün, *Özürülülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler* (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, 2013) 57.

³⁷ Tan (n 26) 54.

³⁸ Aydınöz (n 33) 33.

³⁹ Tele çalışmanın yazılı yapılmasının zorunlu olması ve yazılılık koşulunun ispat değil geçerlilik koşulu olarak öngörülmüş olması sebebiyle tele çalışmanın dört unsuru bulunduğu ve bunlardan ilkinin de yazılılık olduğu yönünde bkz. Eda Karaçöp, “Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma” (Haziran 2020) İzmir Barosu Bülten, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni 15.; Aksi yönde bkz. Erdem Özdemir, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma” (Mayıs 2021) 35(3) Çimento İşveren Dergisi 16. Yazara göre tele çalışmanın yazılı olarak yapılması, çalışma koşullarının açıklığa kavuşturulması bakımından yararlı görülebilirse de kanunda öngörülen bu koşulu geçerlilik koşulu olarak nitelendirmek isabetli olmayacaktır. Aynı yönde bkz. Arzu Arslan Ertürk, *İş Sözleşmesinde Şekil* (Vedat Kitapçılık 2017) 184, 185.

⁴⁰ İlaveten konuya dair Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasında gönüllük, düzenlilik ve süreklilik unsurları da vurgulanmıştır.

⁴¹ Tele çalışanın işyeri dışında çalışıyor olmasının, onun bağımlı çalışan olarak nitelendirilmesinin önünde bir engel teşkil etmeyeceği yönünde detaylı olarak bkz. Abdullah Erol, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru* (Seçkin 2020) 185.



çerçevesinde düzenli olarak yerine getirilen” bir iş modelidir (m. 2).⁴² İşbu tanım-
da mesafe unsurunun işin düzenli olarak işyeri dışında görülmesi şeklinde ifade
edildiği görüldüğünden, üzerinde durulması gereken önemli bir husus da düzenli-
liktir.⁴³ Nitekim işin tamamen tele çalışanın evinde veya işyeri dışında görülmesi
aranmamaktadır.⁴⁴ Düzenli bir şekilde yapılması şartıyla haftanın bazı günlerinde
işverenin işyerinde bazı günlerinde ise evde veya işyeri dışında başka bir yerde
çalışılması, bir diğer ifadeyle hibrit (karma) çalışma modeliyle de tele çalışmanın
gerçekleşebileceği kabul edilir.⁴⁵

Tele çalışmanın bir diğer unsuru ise, bu çalışmayı özellikle klasik anlamda evden
çalışmadan ayırt eden teknoloji unsurudur. Zira tele çalışma biçiminin diğer uzaktan
çalışma biçimlerinden en önemli farkı, işçinin iş görme edimini internet, bilgisayar
vb. bilgi iletişim teknolojisi araçlarıyla ifa etmesidir.⁴⁶ Burada önemli olan işçinin
iş organizasyonuna uzaktan dahil olurken teknolojik araçları kullanması olmakla
birlikte, işin tamamının değil bir kısmının bu şekilde yapılması da yine tele çalışma
kapsamında değerlendirilmektedir.⁴⁷

Son olarak üçüncü unsurun organizasyon yani bağımlılık unsuru olduğu görül-
mektedir. Zira tele çalışmada işçinin işyerindeki işini evde veya bir başka yerde
teknolojik iletişim araçları ile yapması tek başına yeterli olmayıp tele çalışmanın
sürekli ve düzenli olarak işverenin iş organizasyonu kapsamında yapılması gerek-
mektedir.⁴⁸ İş sözleşmesinin doğası gereği bulunan bağımlılık unsuru, tele çalışma

⁴² Böyle bir ayrıma açıkça yer verilmemiş olsa da Çerçeve Anlaşmasının esas itibarıyla evde tele
çalışmayı düzenlediği hakkında bkz. Aydınöz (n 33) 59.

⁴³ Alp (n 13) 799. Bu bakımdan ailevi sebepler, toplu taşıma grevi gibi durumlarda yapılan tek se-
ferlik veya geçici düzensiz çalışmaların dışlandığı yönünde bkz. Aydınöz (n 33) 65.

⁴⁴ Öğretide bu yönde görüş birliği olmamakla birlikte, genellikle tele çalışmadan söz edebilmek için
çalışanın iş süresinin en az %50'sini tele çalışan olarak işyeri dışında geçirmesi gerektiği yönünde
bkz. Soysal (n 33) 136.

⁴⁵ Bu durumda, çalışanın çalıştığı işyerinde bir çalışma alanının (ofisinin) var olduğu ancak çalışanın
bazı günlerde bu ofis dışında/evinden çalıştığı, Batı Avrupa'da toplu iş sözleşmeleriyle desteklenen
ve ön plana çıkarılan sistemlerin genellikle hibrit sistemler olduğu yönünde bkz. Özdemir (n 39)
14. Aynı yönde bkz. Hekimler (n 3) 15 vd. Yazara göre, gelecek hibrit modellerden oluşturulacak
olup önümüzdeki dönem içerisinde, işçilerin işlerinin bir bölümünü işyerinde bir bölümünü evle-
rinde karma bir model kapsamında ifa edeceklerdir. Hibrit çalışma kavramı ve özellikleri hakkında
detaylı olarak bkz. Yeliz Polat, “Covid-19 Salgınının Çalışma Biçimine Etkisi: Hibrit Çalışma”
(2023) 23(2) Akdeniz İİBF Dergisi 166 vd.

⁴⁶ Senyen Kaplan (n 13) 47.

⁴⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 469.

⁴⁸ Nitekim bağımsız çalışanların bilgi teknolojilerini kullanarak evde veya kendi belirledikleri bir
başka yerde çalışmaları dahi bağımlılık unsurunun var olmaması nedeni ile tele çalışan olarak ni-
telendirilemeyeceği yönünde bkz. Ergüneş Emrağ (n 11) 1420. Bu bağlamda her somut durumun
özellikleri dikkate alınarak evde çalışan kişinin işvereninle arasında bağımlılık ilişkisi içinde olup ol-
madığı incelenmesi gerektiği yönünde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 13) 230.
Aynı yönde bkz. Kandemir (n 9) 42.

sözleşmelerinin de ayırt edici ve önemli bir unsuru olmaya devam etmektedir.⁴⁹ Tele çalışmayı düzenleyen hükümlerde her ne kadar bağımlılık unsuru açıkça lafzi olarak ifade edilmemiş olsa da “işçinin iş görme edimini işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında ifa etmesi” ifadesiyle taraflar arasındaki bağımlılık unsuruna işaret edilmiştir.⁵⁰

Yargıtay’ın yerleşik içtihadında belirtildiği üzere, bağımlılık unsuru mutlak olup her hukuki ilişkide birebir aynı ölçütlerde tespit edilememektedir. Buna göre, iş görme ediminin işverene ait işyeri dışında yerine getirildiği evde hizmet sözleşmesi, tele çalışma, uzaktan çalışma gibi atipik iş sözleşmelerinde, bağımlılık unsuru değişip esnek çalışmaya dönüşmüştür fakat bu ilişkilerde de hizmet akdinde bulunması gereken bağımlılık ilişkisinin, esnek de olsa mevcut olup olmadığı araştırılmalıdır ve bu belirleme “işçinin işverene ait iş organizasyonu kapsamında çalışmasına” göre yapılmalıdır.⁵¹

II. TELE ÇALIŞMA İLİŞKİSİNİN KURULMASI VE ÜCRETİN BELİRLENMESİ

A. Tele Çalışma İlişkisinin Kurulması

TBK m. 1 uyarınca sözleşme, “*tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla*” kurulur. İş sözleşmesi de temelde işçiyle işveren tarafının karşılıklı ve birbirine uygun iradeleriyle kurulmaktadır. İşK. 8. ve 9. maddelerinde ise, Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tâbi olmayan iş sözleşmelerinin, taraflarca Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla ihtiyaçlarına uygun türde düzenlenebileceği öngörülmektedir.

Bu bağlamda işçi ile işveren arasında kurulan bir iş sözleşmesi doğrudan yani başlangıçta kurulduğu zaman tele çalışma sözleşmesi olarak kararlaştırılabileceği gibi, halihazırda işyerinde tipik iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş ilişkisi devam ederken tele çalışmaya da dönüştürülebilmektedir. Bu doğrultuda tele çalışma ilişkisi, iş sözleşmesinin baştan itibaren tele çalışma olarak kurulması ve tele çalışmaya geçiş olmak üzere iki başlıkta incelenecektir.

1. İş Sözleşmesinin Baştan İtibaren Tele Çalışma Olarak Kurulması

İş ilişkisinin doğrudan tele çalışma sözleşmesiyle kurulabilmesi, UÇY 14. maddesinde “*İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir*” ifadesiyle yer almaktadır. Tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla tele çalışma sözleşmesi kurulabilmesi hususu, “gönüllülük esası” olarak Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinde de vurgulanmıştır. Buna göre tele çalışma, ilgili işçi ve işveren için

⁴⁹ Aynı yönde bkz. Fırat (n 30) 13.

⁵⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 13) 231.

⁵¹ YHGK, 07.02.2024, 2022/1252 E. 2024/72 K.; 21.02.2018, 2015/21-139 E., 2018/316 K.; Y10HD. 16.06.2022, 2022/6863 E., 2022/9235 K.; 02.06.2022, 2022/5895 E., 2022/8464 K. (www.kazancihukuk.com)

gönüllülük esasına dayanır ve işçinin başlangıçtaki iş tanımının bir parçası olarak gerekli olabileceği gibi daha sonra gönüllü bir düzenleme olarak yeniden yapılandırılan bir düzenleme olarak da devreye girebilir.

İşK. m. 14/f. 4 uyarınca tarafların anlaşması neticesinde kurulacak olan tele çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması, f. 5 ile de bu sözleşmede yer alması gereken hükümler öngörülmüştür. Kanunda açıkça düzenlenmemekle birlikte tele çalışma sözleşmesinin süreli veya kısmi tele çalışma sözleşmesi olarak akdedilmesi yönünde ise herhangi bir engel bulunmadığı anlaşılmaktadır.⁵² Tele çalışma ilişkisinin kurulamayacağı işler ise, UÇY m. 13 ile detaylı olarak düzenlenmiştir.⁵³

2. Tele Çalışmaya Geçiş

İşçi ile işveren arasında halihazırda kurulmuş olan tipik bir iş sözleşmesi doğrultusunda işçinin iş ilişkisi devam ederken tam veya kısmi süreli olarak tele çalışmaya geçilmesi mümkündür. Böyle bir durumda tele çalışmaya geçişe ilişkin kararın veya talebin sözleşmenin hangi tarafından geldiği hususunda mevzuatta farklı düzenlemeler öngörülmüştür. Bu bağlamda tele çalışmaya geçiş talebinin işverenden ve işçiden gelmesi durumları ayrı ayrı ele alınacaktır.

a. İşverenin Talebi veya Kararı Sonrasında Tele Çalışmaya Geçiş

Halihazırda kurulmuş olan tipik bir iş sözleşmesiyle işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi devam ederken, işveren tarafından tam veya kısmi süreli olarak tele çalışmaya geçilmesi, işverenin talebi doğrultusunda veya tek taraflı kararıyla zorlayıcı nedenlere dayanarak iki ihtimalde gerçekleşebilmektedir.

Çerçeve Anlaşmanın “gönüllülük esası”nın vurgulandığı 3. maddesinde tele çalışmaya geçiş konusu detaylı bir biçimde ele alınmış olup buna göre tele çalışma, ilgili işçi ve işveren için gönüllülük esasına dayanır ve işçinin başlangıçtaki iş tanımının bir parçası olarak gerekli olabileceği gibi daha sonra gönüllü bir düzenleme olarak yeniden yapılandırılan bir düzenleme olarak da devreye girebilir. Bu doğrultuda tele çalışmaya geçişte, bireysel bir şekilde işçi ve işveren arasında anlaşma sağlanması yeterli olmaktadır.⁵⁴ Nitekim ilgili maddenin devamında belirtildiği üzere, işveren bir tele çalışma teklifi yaparsa, işçi bu teklifi kabul edebilir veya reddedebilir.

⁵² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 469.

⁵³ Tele çalışma ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yaşanan zorluklar nedeniyle bu işlerin tele çalışma kapsamı dışında bırakılmasının isabetli bulunduğu yönünde bkz. Ahmet Terzioğlu ve Hülya Kahraman Usta, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması” (2021) 18(72) Legal İSGHD 1534.; Aksi yönde bkz. Özdemir (n 39) 19. Yazara göre kanun ve yönetmeliklerde bu gibi sınırlamalar getirilmesi isabetli olmayıp genel olarak uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler işverence takdir edilmelidir.

⁵⁴ Tele çalışmanın toplu iş sözleşmesi ile düzenlendiği durumlarda dahi işçinin tele çalışmaya geçişinde bireysel düzeyde onayının alınması gerektiği hususunda bkz. Gaye Baycık, Sevil Doğan, Dilek Dulay Yangın ve Oğuzhan Yay, “COVİD 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler” (2021) (3) Çalışma ve Toplum 1689.

İlk olarak işverenin talebi doğrultusunda tele çalışmaya geçişin, işverenin bu yöndeki talebinin işçi tarafından kabulüyle gerçekleşebileceği söylenebilir. Zira UÇY m. 14/f. 1 uyarınca, iş ilişkisinin doğrudan tele çalışma sözleşmesiyle kurulabileceği veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesinin, işçinin ve işverenin anlaşması halinde tele çalışma sözleşmesine dönüştürülebileceği öngörülmektedir. Ancak işbu Yönetmelik, işverenin uzaktan çalışma talebine ilişkin özel bir düzenleme içermemektedir. Bu bağlamda işverenin tele çalışmaya geçiş talebinin çalışma koşullarında esaslı değişikliğe ilişkin genel hükümler uyarınca değerlendirilmesi gerekir zira tele çalışmaya geçiş nedeniyle işçinin özel hayatı ile iş hayatının iç içe geçmesi, ev ortamının çalışmak için elverişli olmaması, sosyal yaşamdan izolasyona maruz kalınması, ücret ve sosyal haklarda gerileme gibi nedenlerle çalışma koşulları ağırlaşabilmektedir.⁵⁵

İş sözleşmesinde değişiklik yoluyla tele çalışmaya geçiş, İşK. m. 22 hükümlerine tabi olup buna göre işveren tarafından iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik yapılması ancak işçinin rızasıyla mümkün olduğundan işçiye yazılı olarak bildirilen değişiklik teklifi, işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmediği takdirde işçi bu değişiklikte bağlı olmayacaktır. Bu bağlamda işverenin esaslı olmayan değişikliği ise tek taraflı yapma yetkisine sahip olduğu anlaşıldığından, burada tele çalışmanın esaslı değişiklik olup olmadığı önem taşımaktadır. Bir değişikliğin esaslı değişiklik niteliğini taşıması için, işçinin çalışma şartlarını ağırlaştırması ve kişisel veya mesleki nitelikleri gözetildiğinde kabul edilebilir nitelikte olmaması gerekmektedir.⁵⁶ Kanaatimizce, tele çalışmaya geçişin her hali İşK. m. 22 uyarınca esaslı bir değişiklik olmayıp esaslı değişiklik olarak nitelendirilebilmesi için tele çalışmaya geçişin somut olayda çalışma koşulları bakımından işçinin durumunu ağırlaştırıp ağırlaştırmadığına bakılmalıdır.⁵⁷ Nitekim başlangıçtan itibaren işyerinde görülmekte olan bir işin sonradan tele çalışmaya dönüştürülmesinde, sadece ücret ve eklerinde düşüş belirleyici olmayıp çalışma koşullarında ağırlaşma olup olmasına, tele çalışma biçimine, iş sözleşmesinde tele çalışmaya geçme yönünde bir kayıt bulunup bulunmamasına göre farklı sonuçlar doğurabilecektir.

⁵⁵ Aynı yönde bkz. Özdemir (n 39) 18; Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku (İş)* (Genişletilmiş Güncellenmiş 7. Baskı, Özgür Basımevi, 2023) 173.

⁵⁶ Genel olarak uzaktan çalışma modeli çeşitli avantajları beraberinde getirmesine rağmen dezavantajları da bulunan bir çalışma modeli olduğundan ister kısmi ister tam zamanlı olsun, fabrika modeline dayanan tipik iş akdinden farklı özellikleri barındıran uzaktan çalışmayı konu alan iş sözleşmesine geçişi, İşK. m. 22 kapsamında değerlendirmenin madde hükmünün amacına uygun düşeceği yönünde bkz. Alp (n 13) 844.

⁵⁷ İşçinin işyerine bağlı çalışma düzeninden tele çalışmaya geçilmesinin başlı başına bir esaslı değişiklik olduğuna ilişkin bkz. Aydınöz (n 33) 89-90; Kandemir (n 9) 91. Alp'e göre de söz konusu değişikliğin işçinin gördüğü işte, özlük haklarında ve statüsünde bir fark yaratmamış olması zorunludur ve işin görülme şeklinde değişiklik olup olmamasına göre ayırım yapmak gerekir. Alp (n 13) 842-843.



Burada diğer önemli husus ise, tele çalışmaya geçiş teklifinin işçi tarafından reddedilmesi halinde işverenin fesih hakkının olup olmamasıdır. Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinde açıkça düzenlendiği üzere, bir işçinin tele çalışma seçeneğini reddetmesi, bu işçinin iş ilişkisinin sona erdirilmesi veya çalışma şartlarının değiştirilmesi için bir neden teşkil etmez. Ancak hukukumuzda tele çalışmanın düzenlendiği İşK. 14. maddesinde bu yönde bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte İşK. m. 22 uyarınca, “işçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir”. İşletmesel karar özgürlüğü kapsamında işverenin uzaktan çalışmaya geçmek istemesi geçerli bir sebep olarak kabul edilebilecekse de⁵⁸ yapılacak feshin geçerli bir fesih olarak nitelendirilebilmesi için kanaatimizce söz konusu işletmesel kararın ölçülülük, tutarlılık, keyfilik denetimleri yapılmalı, feshin son çare olması ilkesi gözetilmelidir.⁵⁹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin yeni ilke kararlarının alınması akabinde düzenlenen panelde sunulan görüşlerde, işveren tarafından işyerinde bazı işçilerin uzaktan çalışma türlerine geçirilip bazılarının geçirilmemesi durumunun eşit davranma borcuna aykırılık oluşturabileceği, ayrıca bu durumun haklı fesih imkânı ve fark alacakları isteme hakkı verebileceği ancak tek başına ayrımcılık tazminatı sonucunu doğurmayacağı belirtilmiştir.⁶⁰

İkinci olarak işverenin tek taraflı kararıyla zorlayıcı nedenlere⁶¹ dayanarak tele çalışmaya geçilmesiye, UÇY m. 14/f. 6 uyarınca “Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz” şeklinde öngörülmektedir. Bu bağlamda zorlayıcı nedenlerin varlığı durumunda işverence tele çalışmaya geçilmesi yönünde verilen karara uymayan işçinin tele çalış-

⁵⁸ Alp (n 13) 846-847.

⁵⁹ Aynı yönde bkz. Beyza İnal, *Uzaktan Çalışma*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021, 103.

⁶⁰ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 07.07.2020 tarihinde kapatılması ve yeni Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin oluşması ile yeni daire ilke kararlarının alınmasının akabinde 2021 yılı Nisan ayında Türkiye Avukatları Sosyal Dayanışma ve Yardımlaşma Vakfı tarafından düzenlenen işbu panelde, Yargıtay 9. HD. Üyesi Sayın Şahin Çil’in kişisel olarak ifade ettiği görüşlerin derlemesi için bkz. <https://www.sthukuk.com/wp-content/uploads/2021/06/Is-Hukuku-Guncel-Yargitay-Uygulamasi-19.04.2021.pdf> Erişim Tarihi 12.07.2024.

⁶¹ Zorlayıcı nedenin tanımı iş hukukunda yapılmamış olmakla beraber, mücbir sebep kavramıyla yakın anlamda kullanıldığı, bu kapsamda zorlayıcı nedenin “önceden öngörülmeyen, engellenmeyen, dıştan gelen ve meydana gelmesinde kusurlu bulunmayan durumlar” şeklinde tanımlanabileceği yönünde ve zorlayıcı neden hakkında ayrıntılı olarak bkz. İstar Urhanoglu ve Damla Kaynar, “Deprem ve Diğer Doğal Tehlikelerin İş Sözleşmesine Etkileri” (Ocak 2024) 15 (57) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 468 vd.; Hasan Kayırgan, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler* (On İki Levha 2019) 50 vd.; Çiğdem Yorulmaz, “Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi” (2020) 28(3) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1348 vd.

mayı reddetmesi, iş görme borcunun ifa edilmemesi anlamına gelecektir.⁶² Zorlayıcı nedenlerle tele çalışmaya geçişin oldukça önemli bir örneğini yakın zamanda Covid-19 pandemisiyle birlikte deneyimlemiş bulunmaktayız.⁶³ Nitekim 17.04.2020 tarihli 7244 sayılı Kanun⁶⁴ hükümlerinde yer alan ifadeyle “*Yeni koronavirüs (Covid-19) salgını kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle*” birtakım uygulamalar öngörülmüş ve Covid-19 salgınının zorlayıcı neden olduğu açıkça kabul edilmiştir. Bu doğrultuda işveren tarafından Covid-19 salgınından kaynaklı zorlayıcı neden gerekçesiyle, işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde tele çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmamıştır.

b. İşçinin Talebi Sonrasında Tele Çalışmaya Geçiş

İşçinin tele çalışmaya geçiş talebi, UÇY 14. maddesinde detaylı olarak düzenlenmiş olup buna göre: “(2) İşçinin, uzaktan çalışma yapma talebi ile ilgili hususlar aşağıdadır: a) Talep yazılı olarak yapılır. b) Talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilir. c) Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kriterler kullanılır”.

İşbu maddenin 3. fıkrası uyarınca ayrıca, talebe ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içerisinde işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekecektir. Söz konusu düzenlemelerden anlaşıldığı üzere, işçinin tek tarafı kararıyla tele çalışmaya geçilmesi mümkün olmayıp işverenin bu geçişi uygun bulması gerekmektedir. İşveren elbette ki işçinin tele çalışmaya ilişkin talebini kabul veya reddetme konusunda serbest olmalıdır ve tele çalışmaya geçiş kural olarak karşılıklı rızaya dayanmalıdır. Nitekim Çerçeve Anlaşmanın 3. maddesinde de işçi bir tele çalışma teklifi yaparsa, işverenin bu teklifi kabul edebileceği veya reddedebileceği vurgulanmıştır.

Ancak bizim de katıldığımız görüş uyarınca, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde talebin işverence kabulünde hangi ölçütlerin dikkate alınacağı hususunda bir düzenleme bulunmaması ve işverence bu talebin kabulüne ilişkin bir yasal zorunluluğun öngörülmemesi önemli bir eksikliklerdir.⁶⁵ Nitekim işçinin tele çalışmaya geçiş talebinin işverence reddedilmesi durumunda, işverenin ret kararını gerekçelendirmesi zorunluluğu veya işçinin bu husustaki talebinin işveren tarafından otuz gün sonrasında kabul edilmemesi durumunda başvurabileceği hukuki yollar olup olmadığı dahi düzenlenmemiştir.

⁶² Özdemir (n 39) 18.

⁶³ Esasen salgın sebebiyle bu çalışma şekline geçilmesinin, geçici bir amaca dayalı olduğu, bu amacın da iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ve işverenin işçiyi gözetme borcuyla ilişkilendirilebileceği hususunda bkz. Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (On İki Levha 2022) 242 vd.; Koronavirüs salgını sebebiyle uzaktan çalışma modellerine geçiş hakkında detaylı olarak bkz. Talat Canbolat ve Hasan Kayırgan, “Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları” (2020) 5(1) ÇÜHFD 637 vd.

⁶⁴ Kanun numarası:7244, Kabul Tarihi:16.04.2020, RG 17.04.2020/31102.

⁶⁵ Özdemir (n 39) 18,19.

B. Tele Çalışmada Ücret

1. Genel Olarak Ücret ve Ücret Ekleri

İş sözleşmesinin kurucu unsurlarından olan ücret, İşK. m. 32/f. 1 uyarınca “Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” olarak tanımlanmıştır. TBK 393. maddesine göre ise, “Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir”. Buradan anlaşıldığı üzere, işçinin iş görme ediminin karşılığında işveren tarafından ücret ödenmeyen çalışmalarda iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyecektir.⁶⁶

İşçiye sırf çalışmasının karşılığı olarak ödenmesi gereken ücret, asıl ücrettir.⁶⁷ Asıl ücret, işçinin ücretine yol, yemek, yakacak gibi sosyal yardımlarla prim, ikramiye gibi ek menfaatlerin dahil edilmediği ücret olarak tanımlanır.⁶⁸ Asıl ücretin dışında kalan, işçiye işveren veya üçüncü kişiler tarafından kanundan, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinden doğan çeşitli amaç ve isimler altında para veya parayla ölçülmesi mümkün olarak yapılan ödemeler ise ücret ekleridir. Bir ödemenin ücret eki olarak kabul edilebilmesi için, bu ödemenin işçiye kanun ya da sözleşme gereğince sağlanmış olması, para veya parayla ölçülmesinin mümkün olması ve devamlı nitelikte olması yahut az-çok süreklilik arz etmesi gerekmektedir.⁶⁹

Uygulamada ücret eki olarak nitelenebilecek pek çok ödeme mevcuttur. Bunlardan ikramiye, işverenin işçilere yaptıkları işten duyduğu memnuniyeti veya bağlılıklarını belirtmek amacıyla işyerinin kuruluş yıldönümü, yılbaşı, bayram, iş yılının sona ermesi, evlenme, doğum ve benzeri vesilelerle verdiği bir ücret ekidir. İkramiye, İş Kanunu’nda düzenlenmemiş olup TBK m. 405 uyarınca; “İşveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikra-

⁶⁶ Yargıtay kararlarında da vurgulandığı üzere ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcu karşısında yer alan, işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur. YHGK, 17.04.2024, 2023/978 E. 2024/175 K.; 24.01.2024, 2023/310 E. 2024/2 K. (www.kazancihukuk.com). Ücret ödeme borcu hakkında detaylı olarak bkz. Süzek (n 13) 375 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 13) 333 vd.; Aydın (İş) (n 55) 212 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 617 vd.; Senyen Kaplan (n 13) 179 vd.; Aydın Başbuğ ve Yücel Bodur, *İş Hukuku* (Beta, 6. Baskı, 2021) 148 vd.; Çağlar Çopuroğlu, *Ücret ve Korunması* (Turhan 2013) 25 vd.

⁶⁷ Öğretide asıl ücret yerine çıplak, temel, kök, giydirilmemiş ve dar anlamda ücret ifadeleri de kullanılmaktadır. Bkz. Süzek (n 13) 376; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 13) 336; Aydın (İş) (n 55) 213; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 618; Başbuğ ve Yücel Bodur (n 66) 148.

⁶⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 13) 336; İftar Urhanoğlu ve Hilal Köken, *Şemalarla Bireysel İş Hukuku* (Adalet, Ankara 2021) 50; Ücretin açık ve net bir şekilde miktar olarak belirlenmesinden veya yazılı şekilde olmasından ziyade taraflar arasında kararlaştırılmış olması esas olup tarafların miktarı belirlemediği hallerde ise asgari ücretten az olmamak üzere bir ücret belirlenebileceği hususunda bkz. YİBK, 18.11.1964, 2/4, RG, 27.11.1964 (www.kazancihukuk.com)

⁶⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 628; Eda Manav Özdemir ve İftar Urhanoğlu, “Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi” (2022) (2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. M. Fatih Uşan’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı 1442.

miye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar”.

Bir diğer ücret eki olarak prim ise, işçinin üstün bir çaba göstererek nitelik ve nicelik olarak başarılı ve verimli çalışmasının yahut yüksek performansının ödüllendirilmesi amacıyla ödenir. İkramiye ve primin ödenmesi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilmekle birlikte herhangi bir sözleşmesel yükümlülük olmaksızın işverenin tek taraflı uygulaması neticesinde çalışma koşulu haline gelmesi durumunda da söz konusu olabilmektedir.⁷⁰ Ayrıca TBK m. 406/f. 2 hükmü uyarınca, asıl ücrete ek olarak ödenmesi kararlaştırılabilen aracılık ücreti de (komisyon, provizyon) işçinin yaptığı işle işverene sağladığı çıkar üzerinden belirli bir yüzde veya sayıyla belirlenen bir karşılığı almasını ifade etmektedir. Bunun gibi işin sonucundan pay alma da ücret eki olarak kararlaştırılabilmektedir.

İşçinin çıplak ücretine, bir iş karşılığı olmaksızın ödenen sosyal ücretler⁷¹ ve yol, yemek, yakacak gibi sosyal yardımlar ile para ve parayla ölçülmesi mümkün diğer ücret eklerinin de dahil edilmesiyle bulunan ücrete ise giydirilmiş ücret⁷² adı verilir.⁷³ İşçiye ödenen ücret eklerinin ve dolayısıyla giydirilmiş ücretin tespit edilmesi, özellikle işçilik alacaklarının hesaplanması açısından büyük öneme sahiptir. Zira bazı tazminat türlerinin hesaplanmasında çıplak ücrete ek olarak ödenen işbu ücret ekleri de dahil edilirken bazı alacakların hesaplanmasında ise yalnızca çıplak ücret esas alınmaktadır. Örneğin İşK. m. 50 ve m. 57/f. 2 uyarınca hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izin ödemelerinin çıplak ücret üzerinden yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Bununla birlikte İşK. m.17/son ve 1475 sayılı İş Kanunu⁷⁴ m. 14/f. 11 hükümleriyle ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatlarının hesabında ve fesih bildiriminin süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesinde, çıplak ücrete ek olarak işçiye sağlanan para ve parayla ölçülmesi mümkün olan sözleşmeden ve kanundan doğan menfaatlerin de göz önünde bulundurulacağı öngörülmüştür.⁷⁵

⁷⁰ Prim ve ikramiyelerle ilgili detaylı olarak bkz. Süzek (n 13) 379 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 13) 341 vd.; Aydın (İş) (n 55) 218-219; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 633 vd.; Başbuğ ve Yücel Bodur (n 66) 150 vd.

⁷¹ İşK. m. 46, 47, 57 hükümleri uyarınca, hafta tatillerinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ve yıllık ücretli izinlerde bir iş karşılığı olmaksızın da işçiye ödenmesi öngörülen bu tür ücretlere “sosyal ücret” denir. Bunların da ücret niteliği taşıdığı çünkü belirli bir işin görülmesi karşılığında olmamakla beraber daha geniş bir anlamda belirli bir süre çalışmış olmanın karşılığı oldukları hususunda bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 618.

⁷² Öğretide giydirilmiş ücret yerine geniş anlamda ücret ifadesi de kullanılmaktadır. Bkz. Süzek (n 13) 376; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 13) 336; Aydın (İş) (n 55) 213; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 618; Başbuğ ve Yücel Bodur (n 66) 148.

⁷³ Ücretten bahsedilebilmesi için işçiye bir kazandırmanın sağlanmış olması gerektiğinden, örneğin iş görmesi için verilen iş elbisesi, iş aleti, bilgisayar vb. ücret niteliğinde olmadığından giydirilmiş ücrete dâhil edilmeyeceği yönünde bkz. Ekmekçi ve Yiğit (n 63) 271.

⁷⁴ Kanun numarası:1475, Kabul Tarihi:25.08.1971 RG., 01.09.1971/13943.

⁷⁵ Tazminat hesaplamasında kanunda, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe işçilik alacakları yönünden esas alınacak ücretin, çıplak (temel) ücret olduğu yönünde bkz.

İşK. m. 21. gereğince de işverence işçinin işe başlatılmaması halinde en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında ödemekle yükümlü tutulacağı tazminat hesabında çıplak ücret esas alınacaktır. Ancak kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine ilişkin hesaplamada ise giydirilmiş ücret esas alınmaktadır.⁷⁶

Ücrete ilişkin önemli bir husus da iş sözleşmesiyle çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçiye, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile belirlenen asgari ücretten⁷⁷ düşük ücret ödenemeyecek olmasıdır. Ancak asgari ücretin ödenmesinde işverence işçiye ödenen ücret ekleri ve sosyal yardımlar dikkate alınmamaktadır.⁷⁸ Bu doğrultuda işçinin ücretine, ücret ekleri ve/veya sosyal yardımların da dahil olduğu yönünde bir değerlendirme yapılabilmesi için, işçinin ücretinin mutlaka asgari ücretten fazla olması ve belirtilen ödemeleri karşılayacak miktarda olması gerekir.

Ücretin önemli bir unsuru da para ile ödenmesidir. Nitekim İş Kanunu'nda açıkça ücretin para ile ödeneceği öngörülmüştür (m. 32/f. 1). Bu bağlamda para ile ödeme zorunluluğunun asıl ücret bakımından geçerli olduğu; asıl ücret dışında kalan diğer ek ödemelerin ise aynı olarak ödenmesinde herhangi bir engel bulunmayıp taraflarca para dışındaki araçlarla ödeneceğinin kararlaştırılabileceği anlaşılmaktadır.

2. Tele Çalışma İlişkisinde İşverenin Ücret Ödeme Borcu

Şüphesiz ki tele çalışmada da tarafların iş sözleşmesinden doğan borçları farklılık göstermeyecektir. Dolayısıyla işverenin ücret ödeme borcu, tele çalışma ilişkisi açısından da asıl ücret yönünden aynı şekilde devam etmekte olup ücrete ilişkin İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hususlar, tele çalışma için de uygulama alanı bulacaktır. Bu çerçevede örneğin diğer sözleşme türlerinde olduğu gibi tele çalışan işçinin ücretinin de zamana göre, parça başına ya da karma ücret ödeme şekillerinden birine göre ödenmesi mümkündür.⁷⁹ Nitekim İşK. m.14/f. 6

Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 13) 336; Aydın (İş) (n 55) 213; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Gözden Geçirilmiş 24. Baskı Seçkin 2019) 77. Bununla birlikte İş Kanunu'nun, asıl ücrete göre ödeme yapılacağını öngördüğü hallerde, sözleşmeyle ücret eklerinin tümünün veya bir kısmının hesaba katılacağını kararlaştırılabileceği yönünde bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 628.

⁷⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 627; Öğretide ve uygulamada, işbu tazminat için “işe başlatmama tazminatı” ve üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları için ise “boşta geçen süre ücreti” ifadeleri de kullanılmaktadır. Bkz. Süzek (n 13) 664 vd.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 13) 594 vd.; Aydın (İş) (n 55) 407 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 8) 1112 vd.

⁷⁷ Anayasa m. 55 ve İşK. m. 39 hükümlerinde yer verilen asgari ücret kavramı, Asgari Ücret Yönetmeliği (RG., 01.08.2004, 25540) m. 4/d bendi ile tanımlandığı üzere, “işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti” ifade eder.

⁷⁸ Süzek (n 13) 390; Manav Özdemir ve Urhanoğlu (n 69) 1447.

⁷⁹ Tele çalışmada ücretin zaman esasına göre ödenmesinin, özellikle ana işyeri ile sürekli bağlantı

ile açıkça öngörüldüğü üzere, tele çalışan işçiler de esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaklardır. Bu bağlamda işveren, tele çalışanın ücreti belirlenirken kural olarak işyerinde çalışanlardan farklı şekilde hesaplama yapmamalıdır.

Tele çalışmada işverenin ücret ödeme borcu; işverenin mevcut iş sözleşmesinden doğan ve halihazırda ödemekte olduğu ücret ve ücret eklerinin sonradan tele çalışmaya geçiş neticesinde ödenmesinin devam edip etmeyeceği ve doğrudan tele çalışmadan doğan giderlerin ödenmesi olarak iki başlıkta incelenecektir.

a. Tele Çalışmaya Geçiş Neticesinde Ücret ve Ücret Eklerinin Durumu

İşçi ile işveren arasında halihazırda kurulmuş olan iş sözleşmesi doğrultusunda işçinin iş ilişkisi devam ederken, işçinin yahut işverenin talebi veya kararı neticesinde tam veya kısmi süreli olarak tele çalışmaya geçilmesi mümkündür.⁸⁰ Tele çalışmaya geçiş sonucunda aslolan tele çalışan işçinin ücret ve ücret eklerinde indirim yapılamaması olmakla birlikte, uygulamada işçiye ödenen veya aynı olarak sağlanan ücret eki niteliğindeki bazı ödemelerin tele çalışma döneminde de ödenmesi gerekip gerekmediği hususunda farklı görüşler mevcuttur. Öğretide bizim de katıldığımız görüş uyarınca, prim ve ikramiye gibi ücret eklerinin işyerinde fiilen çalışan işçilerle arasında farklı bir uygulama yapılmasını gerektirecek haklı bir neden bulunmadığından bahisle, tele çalışan işçilere de aynı şekilde ödenmesi gerekir.⁸¹ Zira işçiye sadece işyeri dışında çalışıyor olması sebebiyle daha düşük ücret ödenmeyeceği gibi prim ve ikramiye gibi işyeri uygulamalarının dışında bırakılması da kabul edilmemelidir.

Ancak işyerinde fiilen çalışan işçilerle tele çalışanlar arasında farklılık oluşturulan, bir diğer ifadeyle farklı uygulamalar yapılması için haklı gerekçeler bulunan durumlarda ise işveren tarafından, işçilerin işyerine gelmeleri sebebiyle sunulan yol yardımı gibi sosyal yardımlarda kesinti yapılması, iş sözleşmesinin ihlali olarak veya eşit davranma borcuna aykırılık olarak nitelendirilmemelidir.⁸² Bu bağlamda örneğin işçilere verilen yol ücreti hususunda bizim de katıldığımız görüş uyarınca, işin asıl işyerinde gerçekleşmemesi nedeniyle işverenin bu yükümlülüğünden kurtulması söz konusudur. Ancak burada önemle dikkat edilmesi gereken husus, tele çalışmanın gerçekleştiği yerdir. Zira tele çalışmanın türüne göre işçi, evde veya tele merkezde yahut gezici olarak çalışabilmektedir. Bu durumda evde tele çalışan işçiye nakdi olarak verilen yol ücretinin verilmeye devam edilmesi yahut aynı olarak yapılan servis hizmetinin parasal karşılığının ödenmesi gerekmemelidir. Nitekim yol ücreti işçilerin işyerine gelip gitmeleri karşılığında yaptıkları maliyeti karşılamak için

halinde çalışmayan tele çalışan işçiler açısından sorunlar yaratabilecek nitelikte olduğu yönünde bkz. Kandemir (n 9) 118.

⁸⁰ Detaylı bilgi için bkz. Başlık II, A, 2.

⁸¹ Özdemir (n 39) 31.

⁸² Aydın (Covid-19) (n 13) 191; Ergüneş Emrağ (n 11) 1429,1430; Akın (Covid-19) (n 13) 40.



ödendiğinden, evde tele çalışan işçiye bu yardımın gerçekleştirilmemesi için doğası gereği olacaktır. Ancak tele merkezde yahut gezici olarak çalışacak işçi açısından işverenin bu yükümlülüğü, bu süreçteki masraflar gözetilerek devam etmelidir.⁸³ Yol yardımı işçiye fiilen çalışılan gün karşılığında ödeniyor ise yani işe gelmediği günlerde bu yardım kesiliyorsa, çalışılmayan günlerin yol ücretinin ödenmesi gerekmez. Bununla birlikte işyerine gelinip gelinmemesine bakılmaksızın yol ücretinin maktu olarak ödenmesi halinde ise ödemeye devam edilmesi gerekmektedir. Ayrıca işçinin belirli aralıklarla asıl işyerinde, belirli aralıklarla asıl işyerinden uzakta çalıştığı hibrit model tercih edilmişse; burada da asıl işyerine gelip gidilen süreçteki masraflar gözetilerek işverenin yükümlülüğü devam etmelidir.

Yemek ücreti hususunda ise, bizim de katıldığımız görüş uyarınca işçiye bu ücretin ödenmesine devam edilmelidir zira asıl işyerinden uzakta çalışan işçinin yemek gideri ister evinde ister tele merkezde çalışıyor olsun, varlığını korumaya devam etmektedir.⁸⁴ Ancak bu görüşün katılmadığımız kısmı ise, işyerinde aynı olarak yemek yardımı sağlanması durumunda, bunun parasal karşılığının tele çalışmada talep edilemeyecek olmasıdır. Kanaatimizce her ne kadar özellikle evde tele çalışan işçiye, işveren tarafından aynı olarak yemek hizmeti sunulmasa da bunun karşılığı olan uygun bir yemek bedelinin ücrete eklenmesi gerekmektedir.⁸⁵

Öğretideki görüşler bu şekilde olmakla birlikte uzaktan çalışmanın işçi ve işveren üzerindeki etkilerinin araştırılması için yapılan bir anket çalışmasında⁸⁶ konunun uygulamadaki karşılığının oldukça farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşçilere sorulan “Uzaktan çalışmanın dezavantajları nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlar arasında, işveren tarafından yapılan yemek, yol ücreti, prim vb. aynı/nakdi ödemelerin kesilmesi sayılmıştır. Sonuçlardan anlaşıldığı üzere uygulamada bazı işverenlerce ödeme zorunluluğu devam eden bu gibi ücret ekleri, işin tele çalışma şeklinde görülmesi sebebiyle kısmen veya tamamen yerine getirilmemektedir.

Esasen işçinin ücretinde olduğu gibi ücret eklerinde yapılan değişiklikler de İşK. m. 22 kapsamında esaslı değişiklik olarak değerlendirilmektedir. Nitekim sadece nakdi ödemelerin değil yemek veya servis sağlanması gibi aynı ücret eklerinin kaldırılması veya azaltılması da aleyhe esaslı değişikliktir.⁸⁷ Burada dikkat edilmesi gereken, işçinin eline geçen toplam ücrette eskisine göre bir azalma ger-

⁸³ Özdemir (n 39) 31.

⁸⁴ Özdemir (n 39) 31.

⁸⁵ Aynı yönde bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca(n 13) 336; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 13) 198. Bazı yüksek yargı mensupları tarafından, uzaktan çalışan işçiye sunulan yardımın aynı veya nakdi yapılmasının bir önemi bulunmaksızın işçinin işveren tarafından sağlanan yemek yardımından yararlanmaya devam edeceğinin ileri sürüldüğü hususunda bkz. Şahin Çil, *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri* (Yetkin 2020) 156.

⁸⁶ Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 54) 1685 vd.

⁸⁷ Süzek (n 13) 678.

çekleştirilmemesidir.⁸⁸ YHGK kararında da belirtildiği üzere “*ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da*” çalışma koşulları arasında yer almaktadır.⁸⁹ Bu doğrultuda tele çalışan işçi açısından aynı/nakdi yemek yardımı ile nakdi yol yardımlarının kesilmesi, iş sözleşmesinde esaslı değişiklik niteliği teşkil ederek İşK. m. 22 hükümlerinin uygulanmasını gerektirmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yeni daire ilke kararlarının alınması akabinde düzenlenen panelde de benzer görüşler sunulmuş olup buna göre, uzaktan çalışma türlerinde nakdi yol ve aynı/nakdi yemek yardımı varsa işverenin eşit davranma borcu bakımından bu yardımlara devam etmesi gerekir, dolayısıyla işveren bu ücretleri kesemeyecektir. Ancak servis sağlanması gibi aynı olarak yol yardımı verilmesi ise mümkün olmadığından, işçinin son giydirilmiş ücreti yalnızca yol ücreti artık verilmez hale gelmişse yol ücreti olmaksızın belirlenmelidir.⁹⁰

b. Tele Çalışmadan Doğan Giderlerin Karşılanması Borcu Kapsamında Ücret ve Ücret Eklerinin Durumu

İşin asıl işyeri dışında evde veya gezici tele çalışma şeklinde yahut tele merkezlerde yapılması durumlarında işverenin tasarruf ettiği ve işçinin maruz kaldığı birtakım giderler oluşmaktadır. Böylece tele çalışma sayesinde şirketlerin maliyetlerinde önemli ölçüde bir düşüş olmasına karşın, söz konusu maliyetlerin bir kısmı da işçiye yüklenmektedir.

İşK. m. 14 uyarınca, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar ile işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler tele çalışmaya dayalı olarak yapılacak iş sözleşmesinde yer alacaktır (f. 5). UÇY 8. maddesinde ise, işin görülmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespiti ve karşılanmasına ilişkin hususların iş sözleşmesi ile düzenleneceği öngörülmüştür. Buna göre işin niteliğine göre tele çalışanın yaptığı masrafların hangilerinin zorunlu gider sayılacağı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi hükümleri ile kararlaştırılabilecektir. Ancak bizim de katıldığımız görüş uyarınca, işçinin iş görme sürecinde yaptığı masrafların ve giderlerin sadece iş sözleşmesi ile düzenleneceğinin öngörülmesi, eksik bir düzenleme olup bu konunun iş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olması halinde sorunun ne şekilde çözüleceği hususu belirsiz bırakılmıştır.⁹¹

Çerçeve Anlaşma m. 7 uyarınca ise, tele çalışma başlamadan önce iş ekipmanı, sorumluluk ve maliyet konularının açıkça belirlenmesi öngörülmüş olup genel kuralın, tele çalışan kendi ekipmanını kullanmadığı sürece, işverenin düzenli tele

⁸⁸ Mustafa Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (Seçkin 2005) 121.

⁸⁹ YHGK 2023/986 E., 2024/183 K., 17.04.2024. (www.kazancihukuk.com)

⁹⁰ <https://www.stthukuk.com/wp-content/uploads/2021/06/Is-Hukuku-Guncel-Yargitay-Uygulaması-19.04.2021.pdf> Erişim Tarihi 20.07.2024.

⁹¹ Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 54) 1702.



çalışma için gerekli ekipmanı sağlamak, kurmak ve bakımını yapmaktan sorumlu olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda tele çalışma düzenli olarak gerçekleştiriliyorsa, işverenin özellikle iletişimle ilgili olanlar olmak üzere, işin doğrudan neden olduğu masrafları üstlenmesi ilkesi benimsenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Covid-19 Sırasında Uzaktan Çalışma Pandemi ve Ötesi-Pratik Bir Rehber" başlıklı yayınında, Covid-19 pandemisinde evden çalışmak durumunda kalan tele çalışanların artan giderleri gözetilerek örneğin elektrik, iletişim, ısıtma ve/veya soğutma ve tele çalışmaya özgü diğer masrafların tamamen veya kısmen işveren tarafından karşılanması konusunda tavsiyede bulunulmuştur.⁹²

İşin tele çalışma şeklinde görülmesinden doğan bu gibi giderlerin işveren tarafından karşılanıp karşılanmayacağı yahut karşılanacaksa nasıl hesap edileceği veya ne şekilde ödeneceği öğretide de gündemdedir. Bir görüş uyarınca TBK m. 416 hükmü doğrultusunda işin görülmesi nedeniyle ortaya çıkan giderlerin işveren tarafından karşılanması gerektiği belirtilmektedir.⁹³ Buna göre, "İşçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağı, daha kısa bir süre kararlaştırılmamışsa veya yerel âdet yoksa, her defasında ücretle birlikte ödenir. İşçi, sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek için düzenli olarak masraf yapıyorsa, kendisine en az ayda bir olmak üzere belirli aralıklarla uygun bir avans verilir". Ancak işe ilişkin zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen bizzat işçi tarafından üstlenileceğine ilişkin sözleşme hükümleri ise TBK m. 414/f. 2 ve 3 karşısında geçersiz olacaktır.

Yine aynı görüş uyarınca, TBK m. 413 ile öngörüldüğü üzere işçinin araç ve malzemeyi temin etmesi halinde de işverenin uygun bir karşılık ödemekle yükümlü tutulması gerektiğinden, bu kapsamda örneğin işçinin işyeri ve müşteriler ile iletişim kurmak için yaptığı görüşmelere ilişkin iletişim giderleri, elektrik, internet kullanımından kaynaklanan giderleri de karşılaması gerekmektedir.⁹⁴ Aynı şekilde işçiye bilgisayar, faks, yazıcı, tarayıcı, telefon vb. teknik araç gerecin sağlanması, kullanılacak bilgi ve iletişim teknolojileriyle ağ bağlantısına ilişkin abonelik gerektiren programların temin edilmesi, söz konusu araç gerecin kurulumu, bakımı, onarımı, sigortalanması giderleri de bu kapsamda değerlendirilmelidir.⁹⁵ Nitekim işverenin, işçilerin iş görme borcunu yerine getirebilmesi için gerekli olan iş ekipmanını sağlama yükümlülüğü, kural olarak tele çalışmada da geçerlidir.⁹⁶

⁹² ILO (n 3) 24.

⁹³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 13) 234; Alp (n 13) 832. Ayrıca işin görülmesi sırasında karşılaşılabilecek Covid-19 risklerinin azaltılmasına yönelik masrafların da işverence karşılanması gerektiği yönünde bkz. Levent Akın, "Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan / Evden Çalışma ve Olası Sonuçları" Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Legal 2021) 274.

⁹⁴ Alp (n 13) 832.

⁹⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 13) 195; Alp (n 13) 832; Dulay Yangın (n 13) 203; Ergüneş Emrağ (n 11) 1428.

⁹⁶ Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 54) 1700.

Telefon, internet, elektrik, ısınma gibi masrafların karşılanması konusunda, işçinin kendi özel kullanımlarının da faturaya dahil olması sebebiyle işverenin bu giderlere tümüyle katılması ise hakkaniyet açısından sorun olabilecektir. Nitekim işçinin tele çalışabilmesi için mevcut internet paketini yükseltmesi gerektiğinde, normalden fazla ödediği internet kullanım bedeli artık işçinin işini görmesi için yaptığı zorunlu bir masraf niteliğinde olabilecektir. Ancak burada işçinin özel kullanımlarıyla iş görmesi için gerçekleştirilen kullanımlarını ayırt etmek kolay olmayacaktır. Bu hususta ileri sürülen fikirlere göre; işverenin söz konusu giderlere kısmen katılması da yeterli görülebilmeli⁹⁷ veya işveren tarafından iletişim araçlarının kullanımı yalnızca işle sınırlandırılabilir⁹⁸ yahut işçiye ayrı bir telefon/internet bağlantısı kurulabilmelidir.⁹⁹ Bununla birlikte tarafların anlaşması mümkün olduğundan iş sözleşmesinde işverenin bu masraflar için götürü bir ödeme yapacağını öngörülmesi de mümkün olup burada mutlaka masrafları gerçekten karşılayabilecek, orantılı ve yeterli sayılabilecek bir miktar belirlenmelidir.¹⁰⁰

Taraflarca iş sözleşmesinde tele çalışmadan kaynaklı giderlerin ücrete dahil olduğunun kararlaştırılmasının önünde de herhangi bir engel yoktur. Ancak bu durumda işçinin ücreti mutlaka asgari ücretten fazla olmalı ve ödeme de harcamaları karşılayacak miktarda olmalıdır.¹⁰¹ Ayrıca işçi tarafından, ücretin içinde kararlaştırılmış olandan daha fazla gidere maruz kalındığı ispat edilirse, aşan kısmın da işverence karşılanması gerekecektir.¹⁰²

Evde tele çalışmanın dışında örneğin gezici tele çalışmada, işverence işçinin seyahat, barınma ve yemek gibi masraflarının da karşılanması gerekecektir. Evde tele çalışma durumunda ise, işverenin kira giderine ortak olup olmaması veya işçinin evinin kullanımı karşılığında bir bedel ödeyip ödememesi konusu da öğretilerde tartışılmaktadır. Bir görüş uyarınca, işçinin iş için ayırdığı yeri özel amaçları için kullanma olanağının büyük ölçüde sınırlanmış olması, belirleyici ölçüt olabilecektir. Buna göre, işçinin iş amacı ile ayırdığı oda veya alanı özel amaçlı kullanması işverence sınırlanmış veya fiilen böyle bir durum doğmuşsa işverenin buna ilişkin uygun bir ek ödemede bulunması gerektiği zira bu durumda işverenin tesis tutma vb. masraflardan kurtulmuş olup bu masrafı belirgin bir şekilde işçiye yüklediği ancak işin evde görülmesi, işçinin çalışma alanını özel amaçları için kullanmasında

⁹⁷ Alp (n 13) 833. Ancak böyle bir durumda oranlama yapabilmek için işçinin tüm kullanımlarının kayıt altına alınması, kişisel verilerin korunması ve özel hayatın gizliliği bakımından sorun yaratacağından oranlama yöntemi yerine işveren tarafından her ay düzenli bir ödemenin yapılmasının bu konuda daha somut bir çözüm olacağı yönünde bkz. Ulaş Baysal, "İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması" (2018) (40) Sicil İş Hukuku Dergisi 68.

⁹⁸ Kılıç (n 27) 815.

⁹⁹ Kandemir (n 9) 122.

¹⁰⁰ Alp (n 13) 833.

¹⁰¹ Karaçöp (n 39) 18-19.

¹⁰² Civan (n 13) 562.



herhangi bir sınırlama oluşturmuyorsa işverenin bu hususta bir ek ödemede bulunma yükümlülüğü doğmayacağı belirtilmektedir.¹⁰³

İşverenlerin tele çalışmada giderleri ödeme borcu kapsamında öğretilen görüşler genel olarak böyle olmakla birlikte, yapılan bir anket çalışmasında¹⁰⁴ konunun uygulamadaki karşılığının oldukça farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zira işçilere sorulan “Uzaktan çalışmanın dezavantajları nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlarda elektrik, su vb. aylık masrafların bu çalışma sebebiyle arttığı belirtilmiştir. Ayrıca çalışma ortamının uygun olmaması yüzünden uzaktan çalışmanın devam etmesi durumunda başka eve çıkacakları, böylece kira bedelinin de artacağı belirtilmiştir.

Yukarıda değinilen anket çalışmasında işverenlere, işin görülmesinden kaynaklanan internet, telefon, elektrik gibi faturalara belirli oranlarda katkıda bulunup bulunmadıkları sorulmuş ve katılımcıların %71.53’ü Hayır, %28.47’si Evet cevabını vermiştir. Çalışanlara bu gibi faturalara işveren tarafından belirli oranlarda katkıda bulunup bulunmadıkları sorulduğunda ise, katılımcıların %91.26’sının Hayır, %8.74’ünün Evet cevabını verdiği belirtilmiştir. İlgili anket çalışması sonuçlarından, uygulamada işverenlerin işin tele çalışma şeklinde görülmesinden doğan masrafları da kısmen veya tamamen üstlenme konusunda oldukça zayıf olduğu anlaşılmaktadır.

3. Tele Çalışmadan Doğan Giderlerin Giydirilmiş Ücrete Dahil Olup Olmaması Durumu

İşçiye sırf çalışmasının karşılığı olarak ödenmesi gereken asıl ücretin çıplak ücret olduğu; bunun dışında kalan, işçiye işveren ya da üçüncü kişiler tarafından kanundan, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinden doğan çeşitli sebep ve isimler adı altında para veya para ile ölçülmesi mümkün olarak ödenen ücret eklerinin de dahil edilmesiyle bulunan ücrete ise giydirilmiş ücret adı verildiği yukarıda detaylı olarak ele alınmıştır.¹⁰⁵

Giydirilmiş ücretin tespit edilmesi hususunun özellikle işçilik alacaklarının hesaplanması açısından oldukça büyük öneme sahip olduğu da yukarıda örnekleriyle belirtilmiştir. Burada tazminat hesaplamalarında gözetilecek sosyal yardım ve ücret eki niteliğindeki ödemelerin diğer unsurların yanı sıra devamlı nitelikte olması yahut az-çok süreklilik arz etmesi gerektiği hususunun tele çalışma açısından vurgulanması gerekli görülmüştür. Zira bunların dışında, işçilerin özel yaşamları ile ilgili olarak bir veya birkaç kez ödenmesi kararlaştırılan doğum, ölüm, evlenme, ilaç yardımı vb. giydirilmiş ücret kapsamında dikkate alınmamaktadır. Yine örneğin Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere günümüzde uygulaması olmamakla birlikte asgari geçim indirimini de ücret eki sayılmamaktadır.¹⁰⁶

¹⁰³ Alp (n 13) 834; Ergüneş Emrağ (n 11) 1427; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 13) 195.

¹⁰⁴ Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 54) 1685 vd.

¹⁰⁵ Bkz. II, B, 1.

¹⁰⁶ Y22HD. 2016/30260 E., 2020/3250 K., 24.02.2020.; Y22HD. 2016/15906 E., 2019/13221 K., 17.06.2019.; Y22HD. 2017/19697 E., 2019/9359 K. 22.04.2019.; Y22HD. 2015/33031 E., 2018/16824 K. 04.07.2018. (www.kazancihukuk.com)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında “*Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanununun 32’nci maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. ... Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir*» ifadeleriyle değişkenlik gösteren primlerin dahi ücret eklerine dahil edilmesi gerektiği belirtilmiştir.¹⁰⁷

Bu bağlamda işin tele çalışma şeklinde görülmesinden doğan ve işveren tarafından kısmen veya tamamen yahut götürü biçimde karşılanan telefon, internet, ısınma, elektrik faturaları gibi giderlerin de devamlılık unsurunu sağlaması şartıyla giydirilmiş ücrete dahil edilmesi gerekmektedir.¹⁰⁸ Bununla birlikte genel olarak ücretten bahsedilebilmesi için işçiye bir kazandırmanın sağlanmış olması gerektiğinden, örneğin iş görmesi için işçiye verilen iş ekipmanları, iş elbisesi, bilgisayar vb. araçlar ise giydirilmiş ücrete dâhil edilmemektedir.¹⁰⁹ Ayrıca Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin yeni daire ilke kararlarında da belirtildiği gibi tele çalışan işçinin giydirilmiş ücreti, yol ücreti artık verilmez hale gelmişse yol ücreti olmaksızın belirlenmelidir.¹¹⁰ Bu hususlar gözetilerek belirlenen giydirilmiş ücret, İşK. m.17/son ve 1475 sayılı İş Kanunu m. 14/f. 11 hükümleri gereğince ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatlarının hesabında ve fesih bildiriminin süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesinde esas alınacaktır.

İşK. m. 21 uyarınca ise, işverence işçinin işe başlatılmaması halinde kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine ilişkin hesaplamada ücret ekleri hususunda farklı bir değerlendirme yapılmaktadır. Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin, tele çalışmadan kaynaklanan bir ödeme niteliğindeki “evden çalışma gider ödemesi”nin boşta geçen süre ücretine dahil edilip edilmemesinin konu olduğu bir uyuşmazlığa ilişkin kararında, boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen hakların da dahil edilmesi gerektiği ve belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte işbu kararda, işçinin ancak fiili çalışmasıyla ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili, bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücretle satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi

¹⁰⁷ Y9HD. 2020/2597 E., 2021/5846 K., 09.03.2021 (www.kazancihukuk.com).

¹⁰⁸ Aynı yönde bkz. Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay (n 54) 1700

¹⁰⁹ Manav Özdemir ve Urhanoğlu (n 69) 1442; Ekmekçi ve Yiğit, (n 63) 271.

¹¹⁰ <https://www.stthukuk.com/wp-content/uploads/2021/06/Is-Hukuku-Guncel-Yargitay-Uygulaması-19.04.2021.pdf> Erişim Tarihi 20.07.2024.



gereken haklar kavramında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı zira Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2022/3357 K. 2022/4177 T. 30.3.2022 ilamının da bu yönde olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda karara konu olan somut olayda, ilk derece mahkemesinin kararında davacının boşta geçen süre ücretine fiilen işe gitmediği, çalışmadığı takdirde mahrum kalmayacağı ücret kalemlerinden olan “evden çalışma gider ödemesi”nin eklenmesinin usul ve yasaya uygun bulunmadığı öngörülmüştür.¹¹¹

İlgili BAM kararında da belirtildiği üzere Yargıtay, boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen hakların dahil edilmesi gerektiğini öngörmüştür. Buna göre; “*Belirtilen dönemde şayet işçi işyerinde çalışmaya devam etse idi, hak kazanacağı tüm para ile ölçülebilen değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödemesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz. ... Somut olayda işverence işçilere servis tahsis edildiği anlaşılmakta olup, Mahkemece bu servis yardımının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmiştir. Ancak işçinin fiilen çalışmadığı dört aylık dönemde servis ile işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayacağından bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmamaktadır*”.¹¹² Bununla birlikte kararının devamında, aynı durumun yemek yardımı için söz konusu olmadığı belirtilmiştir zira işverence işyerinde işçilere yemek verilmesi halinde, işçinin dört aylık boşta geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanmasının mümkün olamayacağı ve bu durumda işçinin, dört aylık zaman dilimindeki yemek ihtiyacını kendi maddi imkanları ile sağlamak ve yemek yardımının eksilmesi ile oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorunda kaldığı vurgulanmıştır. Oysa burada işçinin, fiilen işe gitmediği takdirde, herhangi bir gelir kaybı olmadığı gibi yararlanmadığı yol yardımını ikame edecek bir harcama yapmak zorunda da olmadığı ve bu itibarla da karara konu olan somut olayda, işverence sağlanan servis yardımının parasal karşılığının boşta geçen süre ücretine ilave edilmesinin isabetli olmadığına hükmedilmiştir. Samsun BAM 8.HD’nin yukarıdaki kararına konu olan “evden çalışma gider ödemesi”nin içeriği karardan anlaşılacakla birlikte, kanaatimizce Yargıtay’ın görüşleri de dikkate alınarak tele çalışmadan kaynaklanan bu gibi giderlerin boşta geçen süre ücretine ilavesi konusunda gözetilmesi gereken husus da işçinin fiili çalışmasıyla ortaya çıkıp çıkmamasıdır. Bu doğrultuda kanımızca ilgili BAM kararına konu olan “evden çalışma gider ödemesi”nin içeriğinin işçinin fiili çalışmasıyla ortaya çıkan bir gider olması halinde davacının boşta geçen süre ücretine eklenmemesi yerinde olacaktır. Bu kapsamda örneğin tele merkez esaslı veya gezici tele çalışma yapılması durumlarında, işverence sağlanan servis

¹¹¹ Samsun BAM 8.HD, 2024/6 E. 2024/67 K. 17.01.2024 (www.kazancihukuk.com).

¹¹² Y9HD. 2022/4307 E., 2022/5784 K. 11.05.2022 (www.kazancihukuk.com).

yardımlarının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmemelidir zira burada tele çalışan işçinin fiilen çalışmadığı dönemde servisle işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayıp bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmayacaktır. Ancak tele çalışan işçinin, işveren tarafından kısmen veya tamamen yahut götürü biçimde karşılanan bunun dışında kalan yemek, yakacak yardımı, faturalar vb. giderlerinin ise bu bağlamda boşta geçen süre ücretine dahil edilmesi gerekecektir.

SONUÇ

Hukukumuzda daha önce 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda evde hizmet sözleşmesi genel başlığı altındaki düzenlemeler kapsamında değerlendirilmiş olup 2016 yılında yapılan değişiklikle 4857 sayılı İş Kanunu'na da yasal çerçeveye oturtulmuş olan uzaktan çalışma; *“işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi”* olarak tanımlanmıştır (İşK m.14/f. 4). Görüldüğü üzere İş Kanunu anlamında uzaktan çalışma, hem teknolojik aletlerin kullanılmadığı geleneksel anlamda evden çalışmayı hem de teknolojik alet kullanımının yoğun olduğu tele çalışmayı kapsayan bir üst kavram olarak düzenlenmiştir. Çalışmamız kapsamında ele alınmış olan uzaktan çalışmanın tele çalışma biçimi ise İşK m. 14 ile öngörüldüğü üzere, işin, bilgi ve iletişim teknolojileri yardımıyla, tamamen veya kısmen işyeri dışında (evinde veya başka bir yerde) gerçekleştirildiği bir iş organizasyonunu ifade etmektedir. Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasında yer alan tanımda ise tele çalışma, işverenin tesislerinde de yürütülebilecek bir işi, bilgi teknolojilerinden yararlanarak bu tesislerin dışında bir sözleşme veya istihdam ilişkisi çerçevesinde düzenli olarak yerine getirilen bir iş organizasyon modeli olarak belirtilmiştir (m. 2). Ülkemizde beklenen yönetmelik ise, İşK 14. maddesine dayanılarak uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek amacıyla “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” adıyla 10.03.2021 tarihinde yayımlanmıştır.

Tüm bu düzenlemeler ışığında bir çalışmanın tele çalışma olarak kabul edilebilmesi için; iş görme ediminin uzaktan yerine getirilmesi (mesafe/mekân unsuru), iş görme ediminin teknoloji yoluyla yerine getirilmesi (teknoloji unsuru) ve iş görme ediminin yerine getirilmesi sürecinin düzenlenmesi (organizasyon/bağımlılık unsuru) olmak üzere üç koşulu bulunduğu anlaşılmaktadır.

Tele çalışmanın, işin yapıldığı yer bakımından, ana ofisle iletişime geçme bakımından ve yapılan işin niteliği bakımından ele alındığında farklı uygulama biçimleri söz konusudur. İşin yapıldığı yer bakımından incelendiğinde tele çalışma; ev esaslı (evde), tele çalışma merkezleri esaslı ve mobil (gezici) tele çalışma olarak sınıflandırılmaktadır. Ana ofisle iletişime geçme bakımından ele alındığında ise, çevrimiçi (online) ve çevrimdışı (offline) olarak ikiye ayrılmaktadır. Son olarak işin niteliği bakımından tele çalışma ise, ürün arzı esaslı ve hizmet arzı esaslı tele çalışma olarak ayrılmaktadır.



Tele çalışma ilişkisinin kurulması, iş sözleşmesinin baştan itibaren tele çalışma olarak kurulması ve tele çalışmaya geçiş olmak üzere iki şekilde gerçekleşebilmektedir. Tele çalışmaya geçişe ise, bu geçiş talebinin veya kararının işverenden ya da işçiden gelmesi durumları hususunda mevzuatta farklı düzenlemeler öngörülmüştür. Ne şekilde kurulmuş olursa olsun tele çalışma ilişkisinde şüphesiz ki tarafların iş sözleşmesinden doğan borçları farklılık göstermeyecektir. Bu doğrultuda işverenin ücret ödeme borcu da tele çalışma açısından asıl ücret yönünden aynı şekilde devam etmekte olup ücrete ilişkin İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hususlar, tele çalışma için de uygulama alanı bulacaktır. Ancak tele çalışmada maliyetlere katılımın nasıl belirleneceği, işçinin yol, yemek yardımları ile internet, telefon, ısınma, elektrik faturaları vb. diğer ödemelerin durumu gibi bazı konular Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde tarafların anlaşmasına bırakılmıştır.

Tele çalışmaya geçişte aslanan işçinin aldığı ücret ve ücret eklerinde hiçbir indirim yapılmaması olmakla birlikte uygulamada, işçiye ödenen veya aynı olarak sağlanan yol ve yemek vb. sosyal yardımlar gibi ücret eki niteliğindeki ödemelerin tele çalışma döneminde de ödenmesi gerekir. Öğretide bizim de katıldığımız görüş uyarınca, prim ve ikramiye gibi ücret eklerinin işyerinde fiilen çalışan işçilerle arasında farklı bir uygulama yapılmasını gerektirecek haklı bir neden bulunmadığından bahisle, tele çalışan işçilere de aynı şekilde ödenmesi gerekir. Ancak işyerinde fiilen çalışan işçiler ile tele çalışanlar arasında farklılık oluşturan, bir diğer ifadeyle farklı uygulamalar yapılması için haklı gerekçeler bulunan durumlarda ise işveren tarafından, işçilerin işyerine gelmeleri sebebiyle sunulan yol, yemek yardımı gibi sosyal yardımlarda kesinti yapılması, iş sözleşmesinin ihlali veya eşit davranma borcuna aykırılık olarak nitelendirilmemelidir.

Esasen işçinin ücretinde olduğu gibi ücret eklerinde yapılan değişiklikler de esaslı değişiklik olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda tele çalışan işçi açısından aynı veya nakdi yemek yardımı ile nakdi yol yardımlarının kesilmesi durumları, iş sözleşmesinde esaslı değişiklik niteliği teşkil ederek İşK. m. 22 hükümlerinin uygulanmasını gerektirmektedir.

Tele çalışmadan doğan giderlerin karşılanması, İşK. m. 14 ve UÇY m. 8 uyarınca taraflarca iş sözleşmesiyle düzenleneceği öngörülmüştür. Ancak bizim de katıldığımız görüş uyarınca, işçinin iş görme sürecinde yaptığı giderlerin sadece iş sözleşmesiyle düzenleneceğinin öngörülmesi, eksik bir düzenleme niteliğinde olup işverenle işçinin bu konuyu iş sözleşmesinde kararlaştırmamış olması halinde sorunun ne şekilde çözüleceği belirsiz bırakılmıştır. İşverenlerin tele çalışmada giderleri ödeme borcu hususunda öğretilerdeki görüşlere yukarıda detaylı olarak yer verilmiş olmakla birlikte, yapılan bir anket çalışmasında konunun uygulamadaki karşılığının oldukça farklı olduğu ve işverenlerin bu gibi masrafları kısmen veya tamamen üstlenmekte oldukça zayıf olduğu anlaşılmaktadır.

Son olarak tele çalışmadan doğan giderlerin giydirilmiş ücrete dahil olup olmaması durumu ele alındığında ise, işin tele çalışma şeklinde görülmesinden doğan ve işveren tarafından kısmen veya tamamen yahut götürü biçimde karşılanan telefon, internet, ısınma, elektrik faturaları vb. giderlerin de devamlılık unsurunu sağlaması şartıyla giydirilmiş ücrete dahil edilmesi gerektiği söylenebilir. Bununla birlikte genel olarak ücretten bahsedilebilmesi için işçiye bir kazandırmanın sağlanmış olması gerektiğinden, örneğin iş görmesi için işçiye verilen iş ekipmanları, iş elbisesi, bilgisayar vb. araçlar ise ücret niteliğinde olmadığından giydirilmiş ücrete dahil edilmemektedir. Bu hususlar gözetilerek belirlenen giydirilmiş ücret de ilgili hükümler gereğince ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatlarının hesabında ve fesih bildiriminin süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesinde esas alınacaktır.

Ücret ekleri hususunda İşK. m. 21 uyarınca, işverence işçinin işe başlatılmaması halinde kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine ilişkin hesaplamada ise farklı bir değerlendirme yapılmaktadır. Bu hususta Yargıtay, boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda, yakacak yardımı gibi para ile ölçülebilen hakların dahil edilmesi gerektiğini öngörmüştür. Ancak aynı durumun yemek yardımı için söz konusu olmadığı zira işverence işyerinde işçilere yemek verilmesi halinde, işçinin dört aylık boşta geçirdiği süre içinde bu yemek yardımından yararlanması mümkün olmayıp bu durumda işçinin, dört aylık zaman dilimindeki yemek ihtiyacını kendi maddi imkanlarıyla sağlamak ve yemek yardımının eksilmesiyle oluşan boşluğu kendisi ikame etmek zorunda kaldığı vurgulanmıştır. Samsun BAM 8.HD.'nin yukarıda verilen kararına konu olan “evden çalışma gider ödemesi”nin içeriği karardan anlaşılmasa da kanaatimizce Yargıtay’ın görüşleri de dikkate alınarak tele çalışmadan kaynaklanan bu gibi giderlerin boşta geçen süre ücretine ilavesi konusunda gözetilmesi gereken husus, işçinin fiili çalışmasıyla ortaya çıkıp çıkmamasıdır. Bu doğrultuda kanımızca ilgili BAM kararına konu olan “evden çalışma gider ödemesi”nin içeriğinin işçinin fiili çalışmasıyla ortaya çıkan bir gider olması halinde davacının boşta geçen süre ücretine eklenmemesi yerinde olacaktır. Bu kapsamda örneğin tele merkez esaslı veya gezici tele çalışma yapılması durumlarında, işverence sağlanan servis yardımının parasal değeri boşta geçen süre ücretine ilave edilmemelidir zira burada tele çalışan işçinin fiilen çalışmadığı dönemde servisle işe götürülüp getirilmesi söz konusu olmayıp bu halde işçinin pozitif manada bir gelir kaybı olmadığı gibi, tasarruf edemediği yahut malvarlığından eksilen bir miktar da bulunmayacaktır. Ancak tele çalışan işçinin, işveren tarafından kısmen veya tamamen yahut götürü biçimde karşılanan bunun dışında kalan yemek, yakacak yardımı, faturalar vb. giderlerinin ise bu bağlamda boşta geçen süre ücretine dahil edilmesi gerekecektir.

KAYNAKÇA

Akın L, “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri” (2020) 3 (34) Çimento İşveren Dergisi, 16-71.

Akın L, “Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan / Evden Çalışma ve Olası Sonuçları” Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı (Legal 2021) 261-300.

Alkan Meşhur HF, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar” (2007) Akademik Bilişim’07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 265-272.

Alp M, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.1 (Beta 2011) 795-854.

Alp M, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (Seçkin 2005).

Arslan Ertürk A, *İş Sözleşmesinde Şekil*, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017.

Aydın U, “Covid-19 Pandemisi: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri” (Covid-19) (2020) 6(2) İAÜHFD 181-214.

Aydın U, “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi” (Tele Çalışma), Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan (Legal 2008) 351-376.

Aydın U, *Bireysel İş Hukuku (İş)*(Genişletilmiş Güncellenmiş 7. Baskı, Özgür Basımevi, 2023).

Aydınöz G, *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2014.

Başbuğ A ve Yücel Bodur M, *İş Hukuku* (Beta 2021).

Baycık G, Doğan S, Dulay Yangın D ve Yay O, “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler” (2021) (3) Çalışma ve Toplum 1683-1727.

Baysal U, “İşçiye Ait Taşınabilir İletişim Cihazlarının İş Amaçlı Kullanılması” (2018) (40) Sicil İş Hukuku Dergisi 65-75.

Berkün S, *Özürülülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler* (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, 2013).

Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme” Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu Tam Metin Bilirdi Kitabı (İbn Haldun Üniversitesi Yayınları 2020).

Canbolat T ve Kayırgan H, “Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları” (2020) 5(1) ÇÜHFD 637-688.

Civan OE, “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/ Tele Çalışma)” (2010) 7 (26) Legal İSGHD 525-573

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 36. Baskı Beta Yayınları 2023).

Çil Ş, *Koronavirüs Salgınunun İş Hukukuna Etkileri* (Yetkin 2020).

Çopuroğlu Ç, *Ücret ve Korunması* (Turhan Kitabevi 2013).

Dulay D, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma* (Turhan 2016).

Dulay Yangın D, “6715 Sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi” (2016) (36) Sicil İş Hukuku Dergisi 148-171.

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (On İki Levha 2022).

Erdem Z, *Tele Çalışma* (Filiz 2004).

Ergüneş Emrağ S, “4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma” (2016) 13 (51) Legal İSGHD 1411-1443.

Erol A, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru* (Seçkin 2020).

Eyrenci Ö ve Bakırcı K, *Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme* (İstanbul Ticaret Odası 2000).

Eyrenci Ö, “*Tele-Çalışma ve İş Hukuku*” (1991) 1(2) İş Hukuku Dergisi 199-209.

Fırat C, *Basın İş Hukukunda Uzaktan Çalışma ve Dijitalleşme*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2022.

Hekimler A, “Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme” *Festschrift für Otto Kaufmann Armağanı* (Legal 2021) 215-260.

ILO, *Teleworking During The Covid-19 Pandemic and Beyond A Practical Guide* (International Labour Office, Geneva, 2020b).

İnal B, *Uzaktan Çalışma*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek-lisans Tezi, 2021.

Kandemir M, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma* (Legal 2011).

Karaçöp E, (Haziran 2020) “Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma”, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni 14-24.

Karal Y, *Bilgi ve İletişim Teknolojileri Aracılığıyla Uzaktan Çalışma* (Pegem Akademi 2022).

Kayırgan H, *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler* (On İki Levha 2019).



Kılıç G, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı” (2020) 15(164) Terazi Hukuk Dergisi 805-819.

Manav Özdemir E ve Urhanoğlu İ, “Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi” (2022) (2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Prof. Dr. M. Fatih Uşan’a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, 1437-1472.

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (Güncelleştirilmiş 7. Baskı Lykeion Yayıncılık 2022).

Nilles JM, “Telecommunications and Organizational Decentralisation” (1975) 23 (10) IEEE Transactions on Communications, 1142-1147.

Nilles JM, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, (Willey New York 1976).

Özdemir E, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma” (Mayıs 2021) 35(3) Çimento İşveren Dergisi 8-41.

Polat Y, “Covid-19 Salgınının Çalışma Biçimine Etkisi: Hibrit Çalışma” (2023) 23(2) Akdeniz İİBF Dergisi 163-172.

Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (Yetkin 2022).

Soysal T, “Tele Çalışma” (2006) 3(9) Legal İSGHD 133-165.

Sümer HH ve Kayırgan H, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Seçkin 2022).

Sümer HH, *İş Hukuku* (26. Baskı Seçkin Yayıncılık 2022).

Süzek S, *İş Hukuku* (23. Baskı Beta 2023).

Tan G, *Atipik Çalışma Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007.

Terzioğlu A ve Kahraman Usta H, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması” (2021) 18(72) Legal İSGHD 1513 – 1542.

Urhanoğlu İ ve Kaynar D, “Deprem ve Diğer Doğal Tehlikelerin İş Sözleşmesine Etkileri” (Ocak 2024) 15(57) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 433-482.

Urhanoğlu İ ve Köken H, *Şemalarla Bireysel İş Hukuku* (Adalet, Ankara 2021).

Üner BG, “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Tele Çalışma” (Ocak-Şubat 2022) 13(25-26) Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 105-146.

Yiğit E, “Türk Hukukunda ve Alman Hukukunda Uzaktan Çalışmanın Temel Esasları” (2021) 3(2) TAÜHFD 135-154.

Yorulmaz Ç, “Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi” (2020) 28(3) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1343-1382.

[https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html#:~:text=Bir%20hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1n%20veya%20enfeksiyon%20etkeninin,DS%C3%96\)%%20taraf%C4%B1ndan%20pandemi%20ilan%20edilmi%C5%9Ftir.](https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html#:~:text=Bir%20hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1n%20veya%20enfeksiyon%20etkeninin,DS%C3%96)%%20taraf%C4%B1ndan%20pandemi%20ilan%20edilmi%C5%9Ftir.)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_chomp/default/table?lang=en

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

<https://www.sthukuk.com/wp-content/uploads/2021/06/Is-Hukuku-Guncel-Yargitay-Uygulaması-19.04.2021.pdf>

<https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>

<https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d26/c016/tbmm26016085ss0170.pdf>

