

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ AÇISINDAN İŞ KAZASI KAVRAMI

Doktora Tezi

Başak BALKIR GÜLEN

İstanbul, 2023

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ AÇISINDAN İŞ KAZASI KAVRAMI

Doktora Tezi

Başak BALKIR GÜLEN

DANIŞMANI: Prof.Dr.Nurşen CANİKLİOĞLU

İstanbul, 2023

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı : Başak BALKIR GÜLEN

Anabilim Dalı : Özel Hukuk

Programı : Özel Hukuk

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU

Tez Türü ve Tarihi : Doktora – Eylül 2023

Anahtar Kelimeler : Esnek Çalışma, Esnek Çalışma Biçimlerinde İş Kazası, İlliyet Bağının Atipikleşmesi, İş kazası Kavramının Genişletilmesi.

ÖZET

ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİ AÇISINDAN İŞ KAZASI KAVRAMI

Son dönemlerde yaşanan teknolojik gelişmeler, modern ve esnek çalışma biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Esnek çalışma biçimlerinde, işçiler büyük ölçüde işverenin egemenlik alanının dışında iş görmekte olduklarından, bunlara uygulanacak iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği kuralları da klasik işyeri çalışanına uygulanacak kurallardan farklı olmaktadır. İşveren, esnek çalışma biçimleriyle kurulan çalışma ilişkilerinde de çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirleri almak zorundadır. Esnek çalışma biçimlerinde işveren, işçisinin yaptığı işin niteliğini dikkate alarak, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, bu konuda çalışanlarını bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanlarla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

İşverenin bu sorumluluğu, tüm esnek çalışmalardaki iş kazalarında da devam etmektedir. Esnek çalışma biçimlerinde ortaya çıkan iş kazalarında da, işçi sayılma, aniden ortaya çıkan beklenmedik bir olay ve bu olaydan doğan zarar gibi unsurların yanı sıra; yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekmektedir. Çalışmanın yapısı gereği bazı özel durumlarda atipikleşen illiyet bağının aranmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Aynı şekilde işverenin sorumluluğunun sınırlarının tespitinde, esnek çalışmaya geçmeden önce işyeri kabul edilen çalışma mekânlarıyla ilgili olarak, işçisini gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri

hususunda bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, koruyucu araç gereçleri eksiksiz sağlamak, sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almak ve sağlık gözetimini yapmak gibi borçları belirleyici olmaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinden evden yapılan çalışmalarda işçinin özel hayatı ile iş yaşamının birlikte devam ediyor olması, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün eve ve evde çalışılan alanlara taşınmasına neden olmaktadır. Esnek çalışmalarda, çalışılan yerin işyeri sayılması, işyeri olarak kabul edilen yerlerde, işle ilgili ve illiyet bağı kurulabilecek çoğu kazayı iş kazası olarak kabul etmek gereğine ve işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğuna yol açmaktadır. Esnek çalışma biçimlerindeki iş kazası kavramının sınırlarının genişletilmesi, doğal olarak gerek sosyal güvenlik hukuku bakımından gerekse iş hukuku bakımından sınırları bağlamında farklılaşmış bir iş kazası kavramını ortaya çıkarmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinde iş kazası kavramının bir anlamda yeniden tanımlanması, esnek çalışmalarda etkili bir iş sağlığı ve güvenliği korumasının nasıl olabileceği ve hangi önlemlerin alınabileceği ve bu konudaki hukuki düzenlemelerin nasıl yapılabileceği konusunda yeni tartışmaları beraberinde getirmektedir.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Başak BALKIR GÜLEN
Field : Private Law
Programme : Private Law
Supervisor : Professor Nurşen CANIKLIOĞLU
Degree Awarded and Date : Doctorate – September 2023
Keywords : Flexible Work, Occupational Accidents in Flexible Working,
Atypicality of Causality, Expansion of the Concept of Work Accident.

ABSTRACT

WORK ACCIDENT CONCEPT IN FLEXIBLE WORKING METHODS

Recent technological developments have revealed modern and flexible working styles. In flexible working styles, since the workers are mostly working outside the employer's jurisdiction, the labor law and occupational health and safety rules to be applied to them are different from the rules to be applied to the classical workplace employees. The employer has to take measures to ensure the occupational health and safety of his employees in flexible working styles and working relationships. In flexible working methods, the employer is obliged to take occupational health and safety measures, to inform the employees, to provide the necessary training, to provide health surveillance and to take the necessary occupational safety measures regarding the equipment provided, taking into account the nature of the work performed by the employee.

This responsibility of the employer continues in all work accidents in flexible work. In work accidents that occur in flexible work, there is a need to determine the appropriate causal link between the work done and the accident, in addition to factors such as being considered a worker, an unexpected event that occurs suddenly, and the damage arising from this event. Likewise, in determining the limits of the employer's responsibility, the employer has obligations such as informing the worker about the necessary occupational health and safety measures regarding the workplaces accepted as the default workplace before switching to flexible working, providing the necessary training, providing the protective equipment

completely, taking the necessary occupational safety measures regarding the equipment provided and providing health surveillance.

When a work accident occurs in flexible working styles, besides factors such as being considered a worker, an unexpected event that occurs suddenly, and the damage arising from this event, it is necessary to determine the appropriate causal link between the work done and the accident. Due to the nature of the work, there is a need to search for a causal link that becomes atypical in some special cases.

The fact that the private life of the employee and the work life continue together in the home-offices, which is one of the flexible working styles, carries the employer's obligation to provide occupational health and safety to the home and to the areas used as work place. In flexible work, the fact that the place of work is assumed to be a workplace leads to the need to accept most work-related and causal-related accidents as work accidents and the employer's legal liability arising from work accidents. Expanding the boundaries of the concept of work accident in flexible working forms naturally reveals a much broader concept of work accident in terms of both social security law and labor law. Work accident concept in flexible working forms brings with it new discussions on how an effective occupational health and safety protection in flexible work can be, how precautions can be taken and how legal arrangements can be made in this regard.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	vi
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI VE DÜZENLEMELERİ	4
I. ESNEKLİK VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI.....	4
A. Esnek Çalışma Biçimlerinin Doğuşu ve Gelişimi	4
1. Esnek Çalışma Modellerinin Doğuşu.....	4
2. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi ve Yaygınlaşması	5
3. Esneklik Kavramına Dair Eleştiriler	10
4. Teknolojik Değişim ve İşgücü Talebinin Azalması	13
5. Küreselleşme ve Uluslararası Rekabet	14
6. İşsizlik	15
7. Hizmet Sektöründeki Gelişmeler	16
8. Ekonomik Gelişmeler.....	16
B. Esneklik Türleri	17
1. Genel Olarak	17
2. Fonksiyonel Esneklik	18
3. Sayısal Esneklik	19
4. Ücret Esnekliği.....	19
5. Çalışma Süresi Esnekliği.....	20
6. Nitelik Esnekliği.....	20
7. Coğrafi Esneklik.....	20
C. Esnek Çalışma Kavramı ve Özellikleri	21
D. İş Kazası Açısından Önem Taşıyan Esnek Çalışma Biçimleri.....	24
1. Uzaktan Çalışma	25
a. Genel Olarak.....	25
b. Uzaktan Çalışmanın Tanımı.....	27
c. Uzaktan Çalışmanın Unsurları	30

aa. İş Görme Ediminin İşçinin Evinde ya da İşyeri Dışında Yerine Getirilmesi	30
bb. Tele Çalışmaya Özgü Olarak İş Görme Ediminin Teknolojik İletişim Araçları ile Gerçekleştirilmesi.....	30
cc. İş Görme Ediminin İşverenin İş Organizasyonu Kapsamında Gerçekleştirilmesi.....	31
d. Uzaktan Çalışma Yoluyla Yapılamayacak İşler.....	32
e. Evde Çalışma ve Evde Hizmet Sözleşmesi İlişkisi	32
f. Tele Çalışma	37
g. Uzaktan Çalışmada Tarafların Sözleşmeden Doğan Hak ve Yükümlülükleri	43
2. Geçici İş İlişkisi.....	44
3. Esnek Bir İş Gördürme Biçimi Olarak Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi	49
4. Çağrı Üzerine Çalışma	53
5. Çalışma Süresinin Esnekleştirilmesi Kapsamında Yoğunlaştırılmış Çalışma Haftası	55
6. İş Paylaşımı	56
E. ESNEK ÇALIŞMA İLE İLGİLİ ULUSLARARASI HUKUKTAKİ VE TÜRK HUKUKUNDAKİ DÜZENLEMELER.....	57
1. Uluslararası Hukuktaki Düzenlemeler	57
a. ILO Sözleşmelerinde Esnek Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Düzenlenmesi	58
aa. Genel Olarak.....	58
bb. Evde Çalışma Hakkındaki 177 No.lu Sözleşme.....	58
cc. 184 No.lu Tavsiye Kararı	60
dd. 175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi	62
b. Avrupa Birliği Mevzuatında Esnek Çalışma ve İş Sağlığı ve Güvenliği	63
aa. Genel olarak.....	63
bb. İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair 89/391/EEC Çerçeve Direktifi	65
cc. Tele Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma.....	66
dd. Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 97/81 Sayılı Konsey Direktifi	70
ee. Belirli Süreli Çalışma Hakkında 1999/70/EC Sayılı Konsey Direktifi	71
ff. 2008/104/EC Sayılı Geçici İş İlişkisi Direktifi.....	72
2. Türk Hukukundaki Düzenlemeler	74
İKİNCİ BÖLÜM	77
ESNEK ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İŞ KAZASI KAVRAMI	77

I. Esnek Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği	77
A. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Tarihsel Gelişimi	78
1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Dünyadaki Gelişimi.....	78
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Türkiye’deki Gelişimi	81
B. İşverenin Esnek Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü.....	86
1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dayanakları	86
2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Genel Yükümlülükleri.....	87
a. Genel Olarak.....	87
b. İşverenin Her Türlü İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemini Alma Yükümlülüğü	91
c. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Denetleme Yükümlülüğü	93
d. İşverenin Sağladığı Ekipmanla İlgili Gerekli İş Güvenliği Tedbirlerini Alma Yükümlülüğü.....	96
e. İşverenin İş Kazalarına Karşı İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Oluşturma Yükümlülüğü.....	100
f. İşverenin İş Kazalarına Karşı Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü	103
aa. Genel Olarak	103
bb. Uzaktan Çalışmada.....	106
cc. Altıişverenlikte.....	111
g. İşverenin Çalışanların Görüşlerini Alması ve Katılımlarını Sağlaması	112
h. İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü.....	113
1. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü.....	115
i. İşverenin Bilgilendirme Yükümlülüğü	120
h. İşverenin İş Kazasını Kayıt ve Kuruma Bildirme Yükümlülüğü	121
3. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	122
4. Esnek Çalışmalarda Devletin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Sorumluluğu	124
II. İŞ KAZASI KAVRAMI.....	125
A. Genel Olarak.....	125
B. Yasal Düzenlemelerde İş Kazası Kavramının Tanımlanması	127
1. İş Hukuku Bakımından İş Kazası	127
2. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İş Kazası	130
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bakımından İş Kazası	132
4. Ceza Hukuku Bakımından İş Kazası Kavramı.....	136
5. Esnek Çalışma Biçimlerinde İş Kazası Tanımı	138
C. Esnek Çalışma Biçimlerinde İş Kazasının Unsurları	139

1. İşçi Olma	139
2. Kazaya Uğrama	140
3. Zarar Meydana Gelmesi	144
4. İlliyet Bağı.....	146
a. Uygun İlliyet Bağının Bulunması.....	147
b. İlliyet Bağının Kesilmesi.....	151
aa. Mücbir Sebep.....	152
bb. Zarar Görenin Ağır Kusuru	154
cc. Üçüncü Kişinin Ağır Kusuru	155
D. Pandemi Sürecinde İş Kazası Tartışmaları.....	157
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	163
ESNEK ÇALIŞMADA İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN SORUMLULUĞU VE İŞ	
KAZALARININ GÖRÜNÜM BİÇİMLERİ	163
I. İŞVERENİN ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEKİ İŞ KAZALARINDAN DOĞAN	
HUKUKİ SORUMLULUĞU	163
A. Genel Olarak İş Kazalarından Doğan Sorumluluğun Hukuki Kaynağı ve Niteliği	163
1. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Kaynağı.....	163
a. Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Sorumluluk (TBK m. 112).....	164
b. Haksız Fiil Sorumluluğu (TBK m. 49).....	166
2. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği	167
a. Kusur Sorumluluğu	167
b. Kusursuz Sorumluluk.....	171
aa. Hakkaniyet sorumluluğu.....	173
bb. Özen sorumluluğu (Objektif Kusur Sorumluluğu).....	174
cc. Tehlike Sorumluluğu	177
c. İşverenin Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay'ın Görüşü	180
3. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı	182
a. Maddi Tazminat.....	183
b. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	187
c. Manevi Tazminat.....	189
B. Esnek Çalışma Modellerinin Farklılaşmasının İş Kazalarına Etkisi	190
1. Esnek Çalışmalardaki İş Kazalarında İşyeri Kavramı.....	190

2. Esnek Çalışmalardaki İş Kazalarında İlliyyet Bağının Atipikleşmesi	193
3. Esnek Çalışma Biçimlerinde Meydana Gelen İş Kazalarının Görünümü	197
C. Esnek Çalışmalardaki İş Kazalarıyla İlgili Bazı Ülkelerdeki Düzenlemeler	209
1. Genel Olarak	209
2. Alman Hukukunda Esnek Çalışmada İş Kazalarıyla İlgili Düzenlemeler	215
a. Yasal Kaza Sigortasının Esnek Çalışmalar Açısından Kapsamı	217
b. Esnek Çalışanların Anaokuluna Gidiş ve Geri Dönüş Yolları	219
c. Alman Federal Sosyal Mahkemesinin Emsal Niteliğinde Vermiş Olduğu Kararlar	219
3. Hollanda Hukukunda Esnek Çalışmada İş Kazalarıyla İlgili Düzenlemeler	220
4. İngiliz Hukukunda Esnek Çalışmalarda İş Kazalarıyla İlgili Düzenlemeler	223
a. İngiltere’de Esnek Çalışmalar Bakımından Uygulanan Yeni Parametreler	226
b. İngiltere’de İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Yükümlülükleri ...	227
5. Danimarka Hukukunda Esnek Çalışmada İş Kazalarıyla İlgili Düzenlemeler	228
D. İşverenin Sorumluluğunda Esnek İş Kazalarıyla ilgili Uygulama Sorunları	231
E. Esnek Çalışma Biçimlerinde İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik Öneriler	235
SONUÇ	238
KAYNAKÇA	247
EKLER	296

KISALTMALAR VE SİMGELER

AB	: Avrupa Birliği
ABGB	: Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, Avusturya Genel Medeni Kanunu
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
BSG	: Bundessozialgericht (Alman Federal Sosyal Mahkemesi)
BGB	: Alman Medeni Kanunu
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
Çev.	: Çeviri
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
Iss.	: Issue (Sayı)
İSGK	: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
İşKur	: Türkiye İş Kurumu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
LSG	: Landessozialgericht (Eyalet Sosyal Mahkemesi)

Legal İSGHD: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi

m. : Madde

Nr./No. : Numara

NZA : Neu Zeitschrift für Arbeitsrecht (Dergi)

RdA : Das Recht der Arbeit (Dergi) xix

RG. : Resmi Gazete

Rn. : Randnummer (Kenar Numarası)

s. : Sayfa

S. : Sayı

SBE : Sosyal Bilimler Enstitüsü

SGB : Sozialgesetzbuch (Alman Sosyal Kanunu)

SGD : Sosyal Güvenlik Dergisi

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

Sicil İHD : Sicil İş Hukuku Dergisi

SSGSSK : 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

T. : Tarih

TAAD : Türkiye Adalet Akademisi Dergisi

TBBD : Türkiye Barolar Birliği Dergisi

TBK : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi

TİS : Toplu iş sözleşmesi

TMK : 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu

vd. : ve devamı

Vol. : Volume (Cilt)

WHO : Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organisation)

Y. : Yıl

Yarg. : Yargıtay

YHGK : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

YİBGK : Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu

Yön. : Yönetmelik

§ : Kısım



GİRİŞ

Endüstrileşme süreci ile başlayıp yüzyıldan daha uzun bir süredir gelişimini sürdüren iş hukukunun günümüzdeki seyri çoğunlukla işçinin daha fazla korunması yönünde olmuştur. Fakat son yirmi yılda, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de zaman içinde yaşanan ekonomik krizler ve artan işsizlik oranları sonucu sosyal yapıda meydana gelen değişimler; işçinin korunmasının yanı sıra, iş piyasasının ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik düzenlemelerin yapılmasını ve iş mevzuatındaki katı hüküm ve uygulamaların esnekleştirilmesi ihtiyacını doğurmuştur. İşletmelerin, teknolojik gelişmeler ve dünyadaki globalleşme nedeniyle uluslararası arenada rekabet edebilme ve mevcudiyetlerini sürdürebilme çabası; çalışma tür ve biçimlerinde yeni yöntemler belirlenmesini gerekli kılmıştır. Çalışma yaşamındaki bu değişiklik arayış ve anlayışı, çalışanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçları ile işletmelerin ticari menfaat ve zorunlulukları arasındaki dengeyi sağlama amacını güden yeni esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur¹.

Küreselleşme ile birlikte gelen uluslararası rekabet ve gittikçe daha sık yaşanan ekonomik krizler günümüzde işverenlerin üretim maliyetlerini düşürme çabalarını arttırmış, bunun sonucunda üretimin işyeri dışında gerçekleştirilmesi örneklerinden birini oluşturan uzaktan çalışma biçimi son dönemde daha yaygın başvurulanan yöntemlerden birini olmuştur. İşçiler de, özel yaşamı ile iş yaşamını dengeleme amacıyla bu şekilde çalışmayı tercih edebilmektedirler. İşsizlik sorununun aşılmasında, esnek çalışma biçimleri devlet tarafından da desteklenmekte, işçi ve işverenler için bu çalışma biçimleri özendirilmektedir². Yaşanan zorunlu gelişmelerin paralelinde ortaya çıkan ve postmodern yönetim anlayışının bir sonucu olan esnek çalışma sistemleri; işçi ve işverene, ülke ve hayat koşullarına bağlı olarak göreceli fayda ve sakıncalar sunmaktadır³.

Esnek çalışma sisteminin şartlarının iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleri de dikkate alınarak işçi ve işveren tarafınca birlikte belirlenmesi gerekir. İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesi ile bir taraftan işletmelerin rekabet gücünün artması ve değişen şartlara uyum sağlayabilmesi hedeflenirken, diğer taraftan da işgücü piyasalarında yer alan kişilerin

¹ Paul Trompisch, “**Industrie 4.0 und die Zukunft der Arbeit**”, Elektrotechnik und Informationstechnik, Vol. 134 Iss. 7, 2017, s. 370.

² Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, 35. Bası, İstanbul 2022, s. 215.

³ Esin Yücel, **Geçmişten Bugüne Esnek Çalışma**, International Journal of Human Sciences, Vol. 14, Issue 3, 2017, s.2818.

istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda öğretilen güvenceli esneklik kavramı ileri sürülmüştür⁴. Nitekim 6715 sayılı Kanun gerekçesinde de, yapılan düzenlemelerle “işgücü piyasalarında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanması öngörülmüştür”⁵ denilmek suretiyle bu yaklaşıma işaret edilmiştir.

İşveren, işletmenin iş hacmi ve ihtiyacına göre çalıştıracak işçi sayısını belirlerken, işçi de kendi yetenekleri ve isteği doğrultusunda çalışma saatlerini ve şeklini belirleyen taraf olacaktır. İşveren tarafından bu esnek çalışma biçimleri, işletmenin yapısına daha uygun olduğu için tercih edilirken, işçi tarafından ise genellikle özel hayat ritmine ve ihtiyaçlarına daha uygun olduğu için tercih edilmektedir⁶.

2019 yılında, tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 Pandemisinden kaynaklanan zorunluluk nedeniyle işyerlerinin büyük çoğunluğu esnek çalışma biçimlerinden yararlanmaya çalışmış, bu gelişme esnek çalışmanın önemi çok daha ciddi biçimde artırmıştır. Ancak bu dönem esnek çalışmanın yoğun olarak uygulanmasından kaynaklanan sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle iş kazalarıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği sorunları, iş hukukunun güvencesiz çalışma biçimlerinden olan esnek çalışma biçimlerinde büyük hak kayıplarına neden olmaya başlamıştır.

Esnek çalışma biçimlerinde, bu bağlamda da özellikle uzaktan çalışmada, işçiler önemli ölçüde işverenin egemenlik alanının dışında iş görmekte olduklarından, bunlara uygulanacak iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği kuralları da klasik işyeri çalışanına uygulanacak kurallardan farklı olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nda bu tür çalışmalara

⁴ Bu kavram hakkında bkz. Süzek, s.24; Gaye Baycık, “**Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları**”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, Özel Sayı, 2014, s. 224; Gülsevil Alpagut, “**Avrupa Birliğinde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler**”, TİSK Akademi, C. 3, S. 5, 2008, s. 7 vd.; Canan Aydoğdu, **Avrupa Birliği’ne Katılım Sürecinde Türkiye’de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2012, s. 37.François Nectoux ve Laurent van der Maesen, “**From Unemployment to Flexicurity – Opportunities and Issues for Social Quality in the World of Work in Europe**”, European Journal Of Social Quality, V. 4 Iss. 1/2, 2003, s. 20; Jean-Claude Barbier, “**From political strategy to analytical research and back to politics - A sociological approach of ‘flexicurity’**”, Jørgensen H and Madsen PK (ed.) *Flexicurity and Beyond*, Copenhagen, 2007, DJF Publishing, s. 4; Peter Auer, “**Does flexicurity work in economic crisis?**”, IIRA European congress, Symposium on ‘Goodbye Flexicurity, welcome Transitional Labour Markets?’, Copenhagen, 2010, s. 33; A. Can Tuncay, “**Brief History And Flexibilisation Efforts Of Turkish Labour Law**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 347.

⁵6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un Genel Gerekçesi, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm>.

⁶ Lütfi İnciroğlu, **Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**, İstanbul: Legal Kitabevi, 2020, s.9.

uygulanacak birkaç işveren yükümlülüğüne yer verilmekle yetinilmiştir (İşK. m.14/6). 6331 sayılı Kanun’da bulunan diğer işveren yükümlülüklerinin de esnek çalışmalarda ne kadar uygulama alanı bulacağı konusu, özellikle esnek çalışma biçiminde çalışanlarla ilgili iş kazalarında ne ölçüde uygulanıp uygulanamayacağı konusu ve bu konuda işverene ait yükümlülüklerinin neler olacağı inceleme konumuzun temelini oluşturmaktadır. Esnek çalışmanın, özellikle de uzaktan çalışmanın bir biçimi olan evden çalışmanın doğası gereği, işverene ait yükümlülüklerin bazıları hiç uygulanamayacakken, bazıları da değişikliklere tabi tutularak uygulanacaktır.

Bu çalışmada esnek çalışma biçimlerinde ortaya çıkan iş kazalarına odaklanılarak, esnek çalışmada iş kazaları ve bunların sonuçları araştırılmış, iş kazalarının sosyal güvenlik hukukunda düzenlenen sosyal güvenlik hak ve yardımları hariç tutularak, iş kazası kavramı ve işverenin sorumluluğunun esnek çalışma modellerinde nasıl yorumlanması gerektiği incelenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde esnek çalışma ve esnek çalışma kavramlarının genel bir çerçevesi çizilerek, esnek çalışma kavramı tarihsel çerçevesiyle birlikte ele alınmış, iş kazası bakımından önem taşıyan esnek çalışma biçimleri ve özellikle de uzaktan çalışma ve evden çalışmaya ağırlık verilmiş, esnek çalışmanın ulusal ve uluslararası güvenceleri ve mevzuatı değerlendirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde esnek çalışma biçimlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin esnek çalışma biçimlerinde özellik arz ettiği durumlara odaklanılarak, öncelikle işverenin yükümlülüklerinin genel çerçevesi belirlenmiş, ardından esnek çalışmalardaki iş kazası kavramı tanımlanmaya çalışılarak bu kavramın atipik çalışma biçimleri açısından unsurlarına yer verilmiştir.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde ise esnek çalışma biçimlerinde iş kazalarından doğan hukuki sorumluluk, bu sorumluluğun kaynağı ve niteliği ile birlikte, atipik çalışma biçimlerinin işverenin sorumluluğu açısından sonuçları diğer ülkelerdeki mevzuat ve mahkeme kararlarından yararlanılarak araştırılmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI VE DÜZENLEMELERİ

I. ESNEK ÇALIŞMA VE ESNEK ÇALIŞMA KAVRAMI

A. Esnek Çalışma Biçimlerinin Doğuşu ve Gelişimi

1. Esnek Çalışma Modellerinin Doğuşu

Bilgi ve teknolojinin gelişmesi ve iş gücü piyasalarında yaşanan hareketlilik, çalışma yaşamının kurallarını büyük ölçüde değiştirmiş, bu rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için hızlı kararlar vermeleri ve uygulamaya geçmeleri, esnekliğin öne çıkmasına yol açmıştır⁷. Çalışanların da, içinde bulundukları çağın gerisinde kalmamak adına, işgücü piyasası içinde aynı ivmeyle yeni teknolojilerin gerektirdiği nitelik ve becerileri edinmeleri ve yeni çalışma tarzlarına adapte olmaları gerekmiştir⁸.

Dünya çapında yaşanan bu hızlı değişim; büyüklük yerine yalınlığın, standartlaşma yerine çeşitliliğin, katılık ve kuralcılık yerine ise değişebilirlik ve şeffaflığın öne çıkmasına yol açmış, tüm bu beklentiler ise esneklik çatısı altında bütünleşmiştir. Esneklik, kavram olarak değişikliklere ve farklılıklara uyum sağlama yeteneğidir. Bu bağlamdan yola çıkarak esneklik, değişen yaşam koşul ve standartlarının sonucu olarak ortaya çıkan etkilerin; toplumsal dinamiklere, olumlu ve sürekli bir şekilde yansıtılması sistemidir de denilebilir⁹.

Esneklik ve esnek çalışma ile ilgili tartışmalar, Batı’da 1970’lerde meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmelerden sonra yaygınlaşmaya başlamıştır. 1970’li yıllar dünya ekonomisinde önemli değişikliklerin olduğu, 1973 Petrol Krizi’nin ve konjonktürel dalgalanmaların yaşandığı yıllar olup¹⁰, 1970’li yılların sona ermesiyle birlikte geçmişin kitle üretimini, iş bölümünü ve tam gün süreli çalışma şeklini benimseyen Fordist üretim yapısının yerini; ürün çeşitlemesine, konjonktürel dalgalanmalara ve talep değişikliklerine uyum sağlayabilen “Esnek Üretim” sistemi almıştır. 1929 Büyük Buhranı’ndan sonra kendini gösteren; ekonomik büyüme, tam istihdam, düşük enflasyon, adil gelir dağılımı, ödemeler ve

⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 20-21.

⁸ Ezgi Tatlıoğlu, **Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği**, Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık 2012, s. 69.

⁹ A. Mehmet Arslanoğlu, **“İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler”**, Legal Kitabevi, İstanbul, 2005, s. 17.

¹⁰ Arif Yavuz, **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Ankara, 1995.

ticaret dengesini sağlamak gibi ekonomi politikalarıyla birlikte yürütülen Keynesyen anlayış 1970'lerle birlikte terk edilerek, yerini bugün hala geçerliliğini koruyan ve sıkı para, yüksek faiz, düşük ücretler gibi sonuçları olan neo-liberal ekonomi politikalarına bırakmıştır¹¹.

1980'lere gelindiğinde neo-liberal ekonomi politikaları ve bu politikaların etkisiyle hızlanan küreselleşmeyle birlikte, sermaye piyasalarının ve uluslararası ticaretin serbestleştirilmesi, emek piyasalarının esnekleştirilmesi, toplumsal harcamaların kısılması, vergilerin azaltılması ve özel sektörün desteklenmesi esas alınmıştır¹². Meydana gelen bu değişimlere ayak uyduramayan, teknolojisini geliştiremeyen, verimliliğini arttıramayan işletmeler piyasadan çekilmek zorunda kalmışlar, şartlara uyum sağlayabilenlerin uluslararası ticaret, iş hacmi ve emek transferi artmış ve dev güçler sınırları aşp birbirleriyle şirket evlilikleri adı verilen birleşmeler yapmışlardır. Öte yandan, dünyanın herhangi bir yerinde patlak veren ekonomik kriz, diğer yerleri de etkisi altına almaya başlamış ve böylece dünya dev bir pazara dönüşerek hemen her alanda “küreselleşme” sürecine girmiştir. İnternetin de yadsınamayacak bir payının olduğu bu büyük değişimde; bilgi, eğitim ve kalite her alanda vazgeçilmez olmuştur. Rekabet güçlerini kaybetmemek için değişim ve gelişmelere uyum sağlama gerekliliği işletmelerin mal ve hizmet üretim şekillerinde kendilerini yenilemelerini ve daha esnek bir yönetim sistemi benimsemelerini gerektirmiştir¹³.

1980'lerde sanayileşmesini tamamlamış birçok ülke, ekonomik krizin etkileri ve sürekli işsizlik oranları ile uğraşmaktayken, liberal görüş sahipleri, sosyal yardım veya refahı işsizlik ve benzeri sorunlara yol açan faktörler olarak nitelendirmiştir¹⁴.

2. Esnek Çalışmanın Tarihsel Gelişimi ve Yaygınlaşması

Endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişim sürecinde önemli değişimler meydana gelmiştir. 18. yüzyılın ortalarında buhar motorunun icadıyla başlayan I. Sanayi Devrimi ile birlikte fabrika sanayi kurulmuş, yeni bir işçi sınıfı doğmuş ve bugünkü anlamıyla işçi-işveren

¹¹ Fatma Kocabaş, “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 10, Haziran 2015, s. 9, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/55313>; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 7. Bası, Lykeion Yayınevi, 2022, s. 39.

¹² Nihat Akbıyık ve Muzaffer Koç, “Küresel Krizler ve Sosyal Politikalara Etkileri”, İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2009, s. 1208.

¹³ Cevdet İlhan Günay, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, Kamu-İş, Mart 2004,

¹⁴ Güven Murat, **İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi: Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1993, s.157

ilişkileri ortaya çıkmıştır. O dönemde işverene karşı güçsüz ve örgütsüz olan işçilerin çalışma ilişkileri liberalizmin etkisiyle bozulmuştur¹⁵.

II. İkinci Dünya Savaşı'ndan ve özellikle de 1970'lerden sonra, bu gelişme sürecinde bazı önemli yapısal değişiklikler gözlenmiştir. Son otuz yılda “III. Sanayi Devrimi” diye adlandırılan yeni teknolojik gelişmeler ortaya çıkmış, bilgisayar ve mikroişlemcilerin kullanımı yaygınlaşmıştır¹⁶. Bu gelişmeler üretim şeklini ve yerini değiştirmiş, çalışma ilişkilerini etkilemiştir. 1973 yılındaki genel ekonomik kriz bu süreci hızlandırmıştır.

1970'lerden sonra yeni teknolojik gelişmelerin ortaya çıkması ve Fordist üretim modelinin yerini esnek üretim modellerine bırakması, çalışma hayatında esnek uygulamaların yaygınlaşmasını beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, tarihsel gelişim sürecinde esnek çalışma uygulamalarının nasıl yaygınlaştığını tartışmadan önce, söz konusu teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin üretim biçimleri üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışan teoriler hakkında bilgi vermek faydalı olacaktır. Bu alanda genel olarak üç teori öne çıkmaktadır: Esnek Uzmanlaşma Teorisi, Neo-Schumpeteryen Teori ve Düzenleme Teorisi. 1970'li yıllardan itibaren kapitalist üretim sürecinde yaşanan sorunların ağırlıklı olarak Fordist seri üretim krizinin bir sonucu olarak düşünüldüğünde, bu üç yaklaşımın ortak noktası, krizden çıkmak için üretim süreçlerinin esnekleştirilmesini savunmalarıdır¹⁷.

Ekonomik ve endüstriyel çevredeki sürekli değişimin bir sonucu olarak işletmeler kendilerini ve yönetim anlayışlarını sürekli yenilemek zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla artık işletmelerden beklenen; standardizasyon yerine çeşitlilik ve karmaşıklık, büyüklük yerine sadelik; katılık ve kuralcılıktan ziyade akışkanlık ve netlik; durgunluktan ziyade değişkenliktir. Bu beklenti ise genel bir kavram olarak “esneklik” olarak tanımlanmaktadır. Yani esneklik, çevresel değişikliklere uyum sağlama yeteneğidir¹⁸.

¹⁵ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 4.

¹⁶ Efe Yamakoğlu, **Bilişim Teknolojileri Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2020, s. 21-25.

¹⁷ Sabahattin Şen, “**Esnek Üretim ve Esnek Çalışma**”, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt.15-16, Sayı:1-6, Kasım 1999, Şubat 2000, s.25; Kurtar Tanyılmaz, “**Kriz ve “Post-Fordizm” Teorileri: İstikrarlı Bir Kapitalizm Mümkün müdür? Karşılaştırmalı ve Eleştirel Bir Değerlendirme**”, İktisat Dergisi, 2000, Sayı:403, s. 40.

¹⁸ Fahri Bilal Yankın, “**Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı**”, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi C. 7 S. 2, MESS, “**Çalışma Sürelerinde Esneklik**”, İstanbul: MESS Yayın No:378, 2002, s. 12; Mevlüt Yılmaz, “**Neoliberal Kapitalizmde İstihdam İlişkilerinin Dönüşen Yapısı: Standart-Dışı Çalışma Formlarının Yükselişi**”, OPUS International Journal of Society Researches, 2019, C. 14, S. 20, s. 1716.

Endüstri ilişkileri üç döneme ayrılarak açıklanabilir. Birinci dönem özgürlük dönemidir. İşsizliğin her geçen gün artması ve döneme hâkim olan liberalizm, çalışma koşullarının kötüleşmesine ve toplumsal sefaletin başlamasına neden olmuştur. Uzun çalışma saatlerine rağmen ücretler düşük tutulmuş, kadın ve çocuklar çalışma hayatında istismara uğramış, iş kazaları ve meslek hastalıkları yaygınlaşmıştır¹⁹. Böylece, nispeten kişisel özgürlüğe sahip, ancak kendini güvensiz hisseden yeni bir işçi sınıfı doğmuştur.

20. yüzyılın ikinci yarısından sonra başta bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojileri olmak üzere teknolojik gelişmelerle birlikte “Sanayi Devrimi”nin niteliğindeki değişimler işgücü piyasasını önemli ölçüde etkilemiş ve üretimin biçimini, yapısını, istihdam ve çalışma ilişkilerini değiştirmiştir.

1970'lere kadar yaygın olan iş bölümü, seri üretim ve tam zamanlı standart istihdama dayalı “Fordist Üretim Modeli”, ekonomideki döngüsel dalgalanmalara, ürün çeşitliliğine ve değişen müşteri taleplerine cevap veremez hale gelmiştir. Zira fabrika modeli üretimin otomasyonla esnekleştirilmesi daha sınırlı olduğundan, mevcut çalışma modellerinin yanında yeni esnek çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır.

1970'lerin sonlarına doğru gelişen olaylar (ekonomik bunalım, işsizlik) karşısında devletin ekonomik hayata müdahalesi sınırlandırılmış ve mevzuat yumuşatılmış, işçi-işveren ilişkileri değişmiş, sadece işçiyi koruma anlayışı terk edilerek, işçi ve işletmeyi birlikte korumak önem kazanmıştır. Böylece çalışma ilkelerinde esneklik ortaya çıkmış, esnek çalışma yöntemleri getirilmiş ve “esneklik dönemine” geçilmiştir²⁰.

Aynı zamanda sektörel alanda meydana gelen değişimler sonucunda hizmet sektörünün daimi genişlemesi, esnek çalışmanın artması ve yaygınlaşmasının önemli bir başka nedenidir. Dünyadaki ekonomik gelişmeler de bireylerin gelir düzeylerinin artmasına neden olmuş, gelir düzeylerinin artması da işçilerin daha fazla boş zaman talebine yol

¹⁹ John Fabian Witt, “**Radical Histories versus Liberal Histories in Work Injury Law: Nate Holdren, Injury Impoverished: Workplace Accidents, Capitalism, and the Law in the Progressive Era**”, New York: Cambridge University Press, 2020, s. 564; Jamie L. Bronstein, **Workplace Accidents and Injured Workers in Nineteenth-Century Britain**, Stanford University Press, 2008, s. 40 vd.; Dietrich Milles, “**What are Occupational Diseases? Risk and Risk Management in Industrial Medicine in Germany, c. 1880–1920**”, Accidents in History, Clio Medica Online, V. 41, 1997, s. 179.

²⁰ Ömer Bosnalı, “**Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Taşeronluk ve Handikapları**”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:2005, S:10, s. 60.

açmıştır²¹. Bu durum, işçilerin çalışma koşullarını ve sürelerini kendilerinin belirleyebilme isteği esnekliği gerektiren başka bir neden haline gelmiştir.

Covid-19 salgınından önce, işgücünün yalnızca bir bölümü ara sıra evden/uzaktan çalışmaktaydı. Avrupa Birliği içinde, düzenli veya belirli dönemlerle uzaktan çalışma (ev merkezli uzaktan çalışma ve gezici uzaktan çalışma birlikte) Hollanda, Danimarka ve İsviçre'de %30 civarlarında, İtalya, Çek Cumhuriyeti, Polonya ve Yunanistan'da %10 ve altında kalan oranlarda uygulanmaktaydı. Yapılan işe bağlı olarak, ABD'deki işgücünün %20'si düzenli olarak veya bazen evden veya başkaca yerlerden çalışmaktayken, Japonya'da bu oran %16 ve Arjantin'de ise yalnızca %1,6'ydı²². Covid 19 pandemisi sırasında Avrupa'da sokağa çıkış yasakları ve evde kalma önlemleri yürürlüğe girdiğinde, eğer nitelikleri buna izin veriyorsa, iş gücünün büyük bölümüne çalışmaya evden devam etme talimatı verilmiştir²³. Uzaktan ya da evde çalışmadan halihazırda yararlanan kuruluşların yanı sıra, daha önce uzaktan çalışmayı deneyimlememiş kuruluşlar da çalışanlarını eve göndererek, tarihteki en kapsamlı toplu uzaktan çalışma deneyiminin koşullarını oluşturmuşlardır²⁴. Çalışmanın sınırlarının, işveren tarafından belirlenmiş klasik işyerlerinde yapılmasından, ev ya da işçinin kendisi tarafından belirlenen başka bir lokasyona kaymasındaki artış sebebiyle, uzaktan çalışmanın, uluslararası alanda da araştırılması ve konu hakkında hukuki düzenlemeler yapılmasına duyulan ihtiyaç artmıştır²⁵.

Yaşanan zorunlu gelişmelerin paralelinde ortaya çıkan ve postmodern yönetim anlayışının bir sonucu olan esnek çalışma sistemleri; işçi ve işverene, ülke ve yaşam şartlarına bağlı olarak göreceli fayda ve sakıncalar sunmaktadır²⁶.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde esnek çalışma modellerine ilişkin düzenlemeler yer almadığı için, ya da Kanundaki katı kurallar sebebiyle esnek çalışma modelleri hiç uygulanamamakta ya da sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işçileri koruyucu hükümlerden

²¹ Zeynel Dinler, **Mikro İktisat**, 11. Basım, Bursa, Ekin Kitabevi Yayınları, 1996, s. 402-403.

²² Eurofound ve ILO, **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO, 2017, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm.

²³ Eurofound 2020, **Living, working and COVID-19**, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

²⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), **Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu**, s.1.

²⁵ Murat Kandemir, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 72, Sayı 2, s. 145.

²⁶ Yücel, s.2818.

tamamen yoksun olan esnek çalışma modelleri uygulanmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu²⁷ ile bu konudaki boşluk bir nebze doldurulmaya çalışılmıştır²⁸. Çalışma süreleri (İş K. m. 63) ve fazla çalışmalar (İş. K. m. 41) yeniden düzenlenmiş, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi (İş K. m. 63/2) ve telafi çalışmaları (İş K. m. 64) konusunda hükümler yer almıştır. Esnek çalışma modellerine ilişkin söz konusu düzenlemelerde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları ile Avrupa Birliği yönergeleri yol gösterici olmuştur.

Ülkeler arasında bazı farklılıklar olmakla beraber, uygulamada yaygın olarak görülen esnek çalışma biçimleri; kısmi süreli çalışma, kayan iş süreleri, iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş haftası (denkleştirme), belirli süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, alt işverenlik, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma ve uzaktan (tele) çalışma olarak sayılabilir. 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenen belirli süreli iş sözleşmesi (İş K. m. 11-12), kısmi süreli çalışma (İş K. m. 13), çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma (İş K. m. 14) ve geçici iş ilişkisi (İş K. m. 7) ile işveren ve işçilerin karşılıklı hak ve borçları belirlenmiş ve bu kapsamda işçileri korumaya yönelik kurallar getirilmiştir. Bu şekilde esnek çalışma modellerinin her türlü korumadan yoksun olarak uygulanmasının önlenmesi amaçlanmıştır²⁹.

İş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleri gereğince, esnek çalışma sisteminin şartlarını işçi ve işveren tarafının birlikte belirlemesi gerekir. İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet potansiyelinin artması ve değişen şartlara uyum sağlayabilmesi hedeflenirken diğer taraftan da işgücü piyasalarında yer alan kişilerin istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda güvenceli esneklik ile işgücü piyasalarında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanması öngörülmüştür³⁰. İşveren, işletmenin iş hacmi ve ihtiyacına göre çalıştıracığı işçi sayısını belirlerken; işçi de kendi yetenekleri ve isteği doğrultusunda çalışma saatlerini ve şeklini belirleyen taraf olacaktır. İşveren tarafından bu çalışma biçimi, işletmenin yapısına daha uygun olduğu için tercih edilirken, işçi tarafından ise, genellikle özel hayat ritmine ve ihtiyaçlarına daha uygun olduğu için tercih edilmektedir³¹.

²⁷ RG., 10.06.2003, No. 25134.

²⁸ 4857 sayılı Kanun AB normlarına uyum sağlama ve işçi ile işverenlerin esnek çalışma modellerinden yararlanması amacıyla esneklik yönünde hükümler içermektedir. Sarper Süzek, “**Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği**” Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, 2009, s. 6.

²⁹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 22. Baskı, Beta Yayınevi, Kasım 2022, s. 20 vd.

³⁰ 6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un Genel Gerekçesi, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/05/20160520-24.htm> .

³¹ Lütfi İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s.11.

Esnek çalışma esasen bir endüstri ilişkileri kavramı şeklinde de düşünülebilir. Zira esnek çalışma, üretim safhasında işçilerin üretim yapabilmek amacıyla yürüttükleri faaliyetlerin ve işçi ile işveren arasındaki ilişki ve iletişimlerinin daha az kural ve şekle bağlı olarak yeni baştan düzenlenmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla esnek çalışma biçimlerinin doğuşunu endüstri ilişkilerinin gelişim sürecini takip ederek incelemek mümkündür³².

3. Esneklik Kavramına Dair Eleştiriler

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle belirli bir işyerinde işverenin emir ve talimatı altında işçinin iş görme edimini tam gün süre ile yerine getirmesi, iş hukukunda klasik çalışma modeli olarak ifade edilmektedir³³. Ancak işgücü piyasalarında meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle klasik çalışma modeli önemli değişikliklere uğramış ve esnek çalışma modelleri ortaya çıkmıştır³⁴.

Esneklik kavramının tam olarak anlaşılabilmesi için, kavramı farklı açılardan ele alan görüşlerin yaptığı belli açıklamalara yer verilmesi gerekir. Esneklikle ilgili doktrinde hâkim olan görüş, esneklikle ilgili düzenlemelerin, işletmelerin piyasa ve rekabet şartlarına kolayca uyum sağlayabilmeleri için katı yasal düzenlemelerin yumuşatılarak, taraflara daha fazla serbesti tanıyan bir çalışma sisteminin benimsenmesini ifade eder. Fakat bu, kuralsızlaştırma ya da çalışma hayatının yasal düzenlemelerden tamamen arındırılması anlamına gelmez³⁵. Esneklik pozitif hukuk düzenlemelerinin yerini bireysel veya toplu iş sözleşmeleri hükümlerinin alması ve kural koyma fonksiyonunun devlet ve sosyal taraflar arasındaki dengede, tarafların yetki alanına doğru kayması şeklinde açıklanmaktadır³⁶.

³² Gülnur Evren, **Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007, s. 12.

³³ Ali Güzel, “**Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Hizmet Sözleşmesinin Bağlımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme**”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.: 4, S.: 2, 1997, s. 109 vd.; Murat Engin, “**Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar**” Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2000, s. 117; Sahra Karakışlak, “Yeni Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi**, C. VIII, Sa. 89-90, 2012, s. 215.

³⁴ Murat Kandemir, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 24; Begüm Şermet, “**İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri**.” Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IX, Sa. 123-124, 2015, s. 143.

³⁵ Süzek, s.23; Münir Ekonomi, “**İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik**”, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara 1995, s. 23 vd; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 22.

³⁶ Ekonomi, “**Esnekleşme**”, s.23; Can Tuncay, **Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri**, MESS Mercek Dergisi, Esneklik Özel Sayısı, 1999, Sayı 15, s. 67-81; Nizamettin Aktay, **İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları**, MESS Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı, 1999, s. 53-61.

Esneklik kavramı, ortaya çıkışından itibaren birçok farklı bakış açısı ve siyasi etkiyle de şekillenen tartışmaları beraberinde getirmiştir. İş yaşamında esnekliğin pozitif yönlerine odaklanan görüşler esnekliği; değişen istihdam ve pazar koşullarında farklı çalışma süreleri ve şekilleri oluşturarak işgücü ihtiyacını karşılayabilme yeteneği³⁷; değişen taleplere cevap verecek düzenlemeleri yaparak çalışanların morallerini yükseltmenin bir aracı³⁸; dalgalanmalara uyum sağlayabilme yeteneğinin etkili ve önemli bir aracı ve işletmelerden beklenen çeşitlilik, yalınlık, akışkanlık, açıklık ve değişkenliği mümkün kılan uyum yeteneği³⁹ gibi şekillerde tanımlamışlardır. Aynı görüşe göre; esneklik, sadece çalışma şekillerinin veya sürelerinin standardın dışında değiştirilmesi değil, çağın gereklerine uygun köklü değişikliklerle çalışma yasa ve uygulamalarına yeni bakış açıları getirilmesidir⁴⁰. Esnekleştirme faaliyetleri, zamanın ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak, çalışanların ihtiyaçlarına ve endüstriyel gelişmelere cevap veremeyen eski üretim tarzına uygun hukuki ilişkilerin, zamanın şartlarına uygun ve tarafları tatmin edecek şekilde yeniden düzenlenmesidir⁴¹. Buna ek olarak işsizliğin artmasını kısmen önleyen önemli ve çağdaş bir mekanizma ve çalışma hayatında yaşanan zor dönemlerde işçi-işveren uzlaşması ile ortaya çıkan ortak çözümdür⁴². Gerçekten, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) da konuyla ilgili olarak; *“çağdaş çalışma biçimlerinin ve esnek çalışma modellerinin, işgücü arzı ile talebini dengeleme ve işsizlikle mücadelede en önemli araçlardan biri olduğu, ekonomik kriz ve durgunluk dönemlerinde yoğunlaşan işsizlik tehdidine karşı güvenceli esneklik uygulamalarının önemli bir yere sahip olduğu”* şeklinde değerlendirme yaparak esnek çalışma biçimlerinin yararlarını belirtmiştir⁴³.

Aksi görüşe sahip olanlar için ise esnekleşme, sermaye açısından maliyeti düşürmenin, emek gücünü ucuzlatmanın bir yolu ve hatta sendikasılaştırma stratejisi⁴⁴ olarak değerlendirilmektedir. Yine aynı görüşe göre esneklik, genel olarak kuralsızlaştırma

³⁷Martin Horwitz, Darren A. Smith, “Flexible Work Practices and Human Resource Management: A Comparison of South African and Foreign Owned Companies”, International Journal of Human Resource Management, Vol 9, Issue 4, 1998, s. 590-607.

³⁸George Morrison Cairns, Nic Beech, “Flexibleworking: Organisational Liberation or Individual Strait-jacket?”, Facilities, Vol. 17, Issue1/2, s. 18-23.

³⁹Tankut Centel, “Esneklik Uygulamaları ve Türkiye”, MESS Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı,1999, s. 25-32.

⁴⁰Nusret Ekin, “Esneklik Çağı”, Mercek Özel Sayı,1999, s. 6-16.

⁴¹Aktay, s. 53-61.

⁴²Erdoğan Karakoyunlu, “Esneklik”, MESS Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı, 1999, s. 23-24.

⁴³TÜSİAD, “TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri” (Gözden Geçirilmiş Metin), 2009, TÜSİAD Yayınları, <http://tusiad.org/tr/tum/item/2364-tisk--tobb-ve-tusiadinesneklik-konusundaki-ortak-gorus-ve-onerileri>, Erişim Tarihi: 03.12.2019.

⁴⁴İlker Belek, *Esnek Üretim Derin Sömürü*, Nazım Kültürevi Yayınları, 2004, Ankara.

(deregulation), yasal düzenlemelerin etkisiz hale getirilmesi olarak düşünülmektedir⁴⁵. Esnek çalışma uygulamaları bazı görüşlere göre, işletmelerin zorlu rekabet ortamında ortaya çıkan riskleri devlete ve çalışanlara yüklemesi, korunmasız, sıradan, güvencesiz, sendikasıız sınıfları büyütüp pazarlık güçlerini yok etmesi için bir araçtır⁴⁶. Yeni dünyanın ekonomik düzeni, yasaların desteğiyle güçlenerek emek sömürsünü alevlendiren uygulamalarıyla güvencesiz, aidiyet duygusunu kaybetmiş, kişiler arası sosyal ilişkilerin alt üst olduğu sadakatsiz ve belirsiz ilişkilerle çevrelenmiş, iş yükü artmış, yasal güvencesi elinden alınmış ya da önemli ölçüde sınırlandırılmış işçilerin oluşturduğu bir dünya olmuştur⁴⁷. Yine aynı görüşe sahip yazarlar için bu düzenlemeler, sosyal devlet döneminde görece olarak emeğin çıkarları gözetilerek geliştirilmiş istihdam ve ücret politikalarının ve sosyal güvenlik alanında elde edilen iş güvencesi, işsizlik sigortası, kıdem tazminatı gibi kazanımların ortadan kaldırılması ve sendikaların etkisiz bırakılmasıdır⁴⁸. Bu gibi düzenlemelerin tam süreli sözleşmenin uygulama alanını daraltacağı, işçinin pek fazla tercih hakkının bulunmayacağı ve bu anlamda tanınan serbestliğin işverenin tercihleri doğrultusunda kullanılacağı ayrıca iş hukukunun temel felsefesi olan işçiyi koruma amacından uzaklaşılacağı iddia edilmiştir⁴⁹.

Özellikle telafi çalışması, haftalık çalışma süresi, kısa çalışma, fazla çalışma ve geçici iş ilişkisini düzenleyen maddelerle işçilerin fazla çalışma alacağının ellerinden alındığını savunanlara karşı, uygulanması taraftarı olanlar çalışma hayatında rekabeti sağlayan esnekliğin iş hukukunun esasları olan işçiyi koruma ilkesini ortadan kaldırma gibi bir işlevinin olmadığını⁵⁰, aksine bu sistemin işleyebilmesinin işçinin rızasına bağlanmasının prosedür gerektirdiğini, bunun da işletmelerin rekabet koşullarına uyum sağlamalarında zorluk yaratacağını⁵¹ ileri sürmüştür.

Esnek çalışmaya, işçi sendikaları tarafından da karşı çıkmış, esnek çalışmanın işçiler arasındaki dayanışmayı azaltıp bireyselliği artırarak sendika üyeliğini zayıflatacağı, böylelikle

⁴⁵ Şen, s.29.

⁴⁶ Olga Tregaskis, Chris Brewster, Lesley Mayne Ariane, **Flexible Working in Europe: The Evidence and the Implications**, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 7, Issue: 1,s. 61-78.

⁴⁷ Murat Özveri, “**4857 Sayılı İş Yasası ve Esneklik**”, T.T.B. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 2004, Cilt 5, Sayı 18, s.13, 15.

⁴⁸ Sedat Abbasoğlu, “**Esnek Üretim, Hukukun Esnekleştirilmesi ve İşçi Sağlığına Etkileri**”, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2001, Sayı 7, s. 3

⁴⁹ Birleşik Metal-İş Sendikası, **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar**, 2009, <http://metalworkers.tripod.com/yayin/esnek1.htm>, Erişim Tarihi: 15.08.2019.

⁵⁰ Centel, “**Esneklik Uygulamaları ve Türkiye**”, s. 32.

⁵¹ Emin Zeytinoğlu, “**İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı Kanuna Çeşitli Yansımaları**”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2006, Sayı 5(10), s. 197.

çalışanların istihdam güvencesinin azalacağı, esnek çalışanlarla tam gün çalışanlar arasında eşitsizlikler yaratacağı gibi görüşler ileri sürülmüş; değişken ve istikrarsız pazar koşullarına uyum sağlamaya çalıştıklarını iddia eden işverenlerin uyguladığı esnek çalışma sistemleri nedeniyle, çalışma sürelerinin uzatıldığı, işçilik maliyetlerinin asgâri ücretin altına çekildiği, iş yoğunluğunun artırılarak çalışma koşullarının kötüleştirildiği, sendikasılaştırma ve kayıt dışı istihdamın arttığı ifade edilmiştir⁵². Fakat yaşanan gelişmeler neticesinde esnek çalıştırmanın kaçınılmaz olduğu ve toplu sözleşmeler var olduğu sürece sendikalara gereksinim olacağı düşüncesiyle zamanla diyalog sürecini geliştirme yoluna gidilmiştir⁵³. Öğretide çalışma hayatında hiçbir sorunun çözümünün işçi-işveren işbirliği dışında başka bir temele dayandırılmasının mümkün olmadığı ve esneklik konusunda ortak anlayışa elverişli platformun toplu pazarlık sistemiyle sağlanacağı belirtilmiştir⁵⁴. Bu anlayışla, hukukumuzda 2016 yılında⁵⁵ İş Kanunu'na yeni esnek çalışma biçimleri eklenmiştir.

4. Teknolojik Değişim ve İşgücü Talebinin Azalması

1970'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz sonrasında teknoloji hızla gelişmiş ve bu durum üretimde bilgisayar kontrollü sistemlerin kullanımının yaygınlaşmasına yol açmıştır⁵⁶. Değişken talep yapısı ve istikrarlı kitlesel pazarın çöküşü, üretimin makine ve malzemeye bağımlı yapısını değiştirmiştir⁵⁷. İş türleri iletişim ağırlıklı hale gelmiş ve sonuçta işgücü ihtiyacı değişime ayak uydurabilen bireylere yönelmiştir⁵⁸. Bu değişimler, yeni teknolojiler ve beraberinde gelen rekabet ortamının etkisiyle işletmelerde teknik açıdan üretimin hiç durmaması, 7 gün 24 saat çalışılması gerekmektedir. Bu durumda işletme ile işçinin çalışma zamanı arasındaki uygunluk ya fazla mesai ile ya da vardiyalarla çalışma veya kısmi sürelerle çalışma gibi esnek çalışma biçimleriyle sağlanabilecektir⁵⁹. Bu gereklilik, kitlesel üretim ile iş

⁵² Türk-İş, **Esnek Çalışma**, '97-'99 Petrol-İş Yıllığı.

⁵³ Berrin Ceylan Ataman, **Esnek Çalışmada Uzlaşma Arayışları**, 2000, Mülkiye Dergisi, 24(225), s.125-144.

⁵⁴ Frans Pennings ve Nurhan Süral, **"Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi"**, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Esnek Çalışma Final Raporu, s. 151. https://www.ab.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf (Erişim Tarihi: 02.12.2019).

⁵⁵ RG., 20.05.2016, No. 29717.

⁵⁶ Tregaskis/Brewster/Ariane, s. 61-78.

⁵⁷ Arif Yavuz, **Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler**, 2000, TÜHİS Yayınları (Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan), 38,617-624; Aysel Kuşaksız, **Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri**, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2006, S. 13(2), s. 19-29.

⁵⁸ Horwitz ve Smith, s. 591; Mary Creagh, Chris Brewster, **"Identifying Good Practice In Flexible Working"**, 1998, Employee Relations, Vol. 20(5), s. 491.

⁵⁹ Arif Yavuz, **Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler**, s. 619-620.

bölümünü ve tam günlük standart istihdam şeklini benimseyen Amerikan tarzı “fordist” üretim yapısının yerini “esnek” üretim ve esnek çalışma şekillerinin almasına neden olmuştur⁶⁰.

5. Küreselleşme ve Uluslararası Rekabet

Ekonomilerin ve piyasalardaki rekabetin ulusal sınırları aşır küresel nitelik kazanması esnekliğin bir diğör önemli sebebidir⁶¹. İşletmeler, ivmesi sürekli yükselen teknolojik gelişmeler, hızlanan küreselleşme, iç ve dış pazarlarda her geçen gün keskinleşen rekabet koşulları karşısında değışen şartlara hızla uyum sağlamak zorundadırlar⁶². Öyle ki bu zorunluluk, işletmelerin rekabet gücünün dolayısıyla ulusal kalkınmanın temel faktörü haline gelmiştir. Artan rekabet koşullarında ayakta durabilmenin çaresi, verimliliğin sürekli artırılması ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesi olarak görülmüştür⁶³. Stoksuz üretim yapmak, işin yoğunluğuna göre işçi sayısını esnek çalışma sistemleriyle ayarlayarak atıl işgücü bulundurmamak gibi yollara başvuran işverenler için işe devamsızlığı azaltıp işçiyi çalışmaya uygun ve verimli bir şekilde zamanında değerlendirmek, verimliliği artırmanın yanı sıra, temel ücret dışındaki vergi ve sigorta gibi maliyetleri azaltmayı da sağlamaktadır.

Küreselleşme sürecinin emek için belki de en önemli sonucu, emeğin ve dolayısıyla ücretlerin esnekliğindeki önemli artıştır. Dış ticarete ve yabancı yatırımlara daha açık bir ekonomide, işgücü talebi ücretlerdeki değışikliklere karşı genellikle daha dirençli olacaktır. Çünkü işverenler ve nihai tüketiciler, doğrudan yabancı yatırım yoluyla veya diğör ülkelerdeki diğör işçiler tarafından üretilen ürünleri ithal ederek yabancı işçileri kendi ülkelerindeki işçilerle değıştirebilirler.

İşgücü talebi, mal talebinin esnekliğine bağılı olarak değıştiğinden, mal piyasalarına entegrasyon, iç piyasalarda işgücü talebini daha esnek hale getirir. Kısaca küreselleşme sürecinin, esnek çalışma modeli uygulamalarının ayrılmaz bir parçası olduğunu söylemek mümkündür⁶⁴. Nitekim, Covid-19 salgınıyla beraber ciddi biçimde artış gösteren esnek

⁶⁰ Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, Kocaeli Üniversitesi Spsyal Bilimler Dergisi, Y. 2008, S. 16, s. 68-89.

⁶¹ Arif Yavuz, **Türkiye İçin Öneriler**, s. 619-620.

⁶² TÜSİAD, **TİSK, TOBB ve TÜSİAD’ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri**.

⁶³ Ertuğrul Tarcan, “Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri”, 2000, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 2(3), s. 1-18.

⁶⁴ Belgin Aydın, Mustafa Kemal Kördeve, **Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi**, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 2016, s.30; Emine Tozlu, **Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması**, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4), s. 101.

çalışma uygulamalarının, salgının sona ermesinden sonra da tercih edilmeye devam ettiği ve son derece verimli bir çalışma biçimi olduğu görülmektedir⁶⁵.

6. İşsizlik

Ekonomik durgunluğun en önemli sonuçlarından biri, işletmelerin kapanması ya da küçülmesi nedeniyle çalışanların işlerini kaybetmeleri ya da yeni yatırım yapamama ve özellikle çalışma çağına yeni gelmiş olanlar için iş bulamama durumudur. Bu durum, hükümetleri bu soruna yeni çözümler aramaya itmiştir. Esneklik sağlanmak suretiyle, bir işin birçok kişi tarafından paylaşılması sonucunda farklı çalışma sürelerinin veya “job sharing” (iş paylaşımı) çalışma yönteminin uygulanabilme olasılığı sonucu insanların işsizlik sorununun belli bir oranda çözülmesi mümkündür⁶⁶. Gerçekten de, iş arayışındakiler, esnek istihdam yoluyla geçici işler bulabilmekte; bu geçici işleri, daimi bir iş bulana kadar basamak olarak kullanarak işsizlik döneminde gelirlerini artırabilmektedir. Özellikle anne olan kadınlar, esnek çalışma saati düzenlemelerinden faydalanarak daha yüksek iş doyumu elde edebilmektedirler⁶⁷. Öte yandan, son dönemde yapılan çalışmalar, birden fazla işe sahip olmanın, işçilerin toplam kişisel gelirini artırabildiğini, ancak esnek istihdamın ücret seviyesinin genellikle, diğer çalışanlara oranla daha düşük kaldığını göstermektedir. Bu durumun birinci nedeni, esnek istihdam piyasasında ücretlerin daha düşük bir seviyede olması ve ikincisi, düşük vasıflı kişilerin halâ esnek istihdam gruplarının daha yüksek bir oranını oluşturması olarak açıklanabilir⁶⁸. Bu durum, düşük vasıflı olduğu ya da başka iş bulamadığı için alternatif olarak esnek çalışma biçimleriyle çalışmak zorunda kalan işçilerin yaşadığı iş kazalarının, geleneksel işyerlerinde görülen iş kazaları kadar sık ve çok olmasına rağmen, gerek yasal düzenlemelerin çoğu ülkede özellikle pandemi sonrasında yeni yapılmış olması, gerekse de işçilerin esnek çalışma biçimleriyle çalışırken iş kazası konusundaki haklarını tam olarak bilmiyor olmaları nedeniyle yeterli derecede yargıya taşınmıyor olmasının temel sebeplerini oluşturmaktadır.

⁶⁵ ILO, **Decent Work**, s. 269.

⁶⁶ TİSK., **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara, TİSK Yayınları, 1999, Yayın No: 190, Yayın No: 10, s. 11; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 40.

⁶⁷ Ning Xiang, Gillian Whitehouse, Wojtek Tomaszewski ve Bill Martin, “**The Benefits and Penalties of Formal and Informal Flexible Working-Time Arrangements: Evidence From A Cohort Study of Australian Mothers**”, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 33, 2022, Iss. 14, <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1897642> .

⁶⁸ Teng Liu, Qian Liu ve Daokui Jiang, “**The Influence of Flexible Employment on Workers’ Wellbeing: Evidence From Chinese General Social Survey**”, Frontiers in Psychology, 25 February 2022, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.771598> .

Gerçekte işsizlik sorunu ile esnek çalışma biçimleri arasında bir ters orantı bulunmaktadır. Esnek çalışma biçimleri her ne kadar işsizlik sorununa çare olarak düşünülmüş olsa da, bu çalışma biçimleri güvencesiz ve iğreti çalışma biçimleri olduğundan, özellikle kırılgan gruplar olarak tanımlanan kadın, genç ve yaşlılar açısından iş güvencesiz bir çalışma olarak ayrımcılık yaratabilmektedir.

7. Hizmet Sektöründeki Gelişmeler

Sanayileşme sürecinin başlangıcında istihdam imalat sektöründe yoğunlaşmıştır, Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler istihdamın bu sektörde yoğunlaşmasına neden olmuştur.

Turizm, ulaşım, iletişim, dağıtım, medya, bankacılık, gıda, onarım, bakım, sağlık, ticaret, perakende satış ve diğer birçok hizmet alanlarında artan müşteriler ve çoğu faaliyet dalında 7/24 saat kesintisiz çalışma düzeni oluşturulması gerekliliğinin ortaya çıkması, esnekliği yaratan bir diğer faktördür⁶⁹. Gelişmeler de bu sektörün daha da genişleyeceğini göstermektedir. Bu da iş kanunlarının buna uyumlu hale getirilmesini gerektirmektedir. İstihdam yapısındaki bu değişim, alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin de değişmesini, hatta hangi olayların iş kazası sayılması gerektiği konusunda tartışmaları da beraberinde getirmektedir.

8. Ekonomik Gelişmeler

Dünyada meydana gelen ekonomik değişimler çalışanların gelirlerini ve bilinç seviyelerini arttırarak, daha fazla boş zaman taleplerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Böylece çalışanların çalışma koşullarını ve saatlerini kendilerinin belirleme eğilimi, esneklik gerektiren bir diğer unsur haline gelmiştir. Genel olarak esneklik, çalışanın çalışma süresini kişisel ihtiyaç ve isteklerine göre ayarlamasına olanak tanımaktadır⁷⁰.

Özellikle işletmelerde kalite anlayışının yerleşmesiyle birlikte işçi ve işveren arasında başlayan yaklaşım ve uzlaşma felsefesi, endüstri ilişkilerinin tamamına hatta siyasi, sosyal ve

⁶⁹ Yılmaz Topcuk, **Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.10.

⁷⁰ TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, s. 12.

ekonomik politikalara damgasını vurmuştur. Bu çerçevede toplu iş sözleşmelerinde yer alan bölümler, işletmelerin gereksinimlerine uygun olarak düzenlemelere uygulanmaktadır.

Çeşitli ülkelerde “Çerçeve Antlaşmalar”, “Üçlü Anlaşmalar”, “Uzlaşma Paketi” vb. gibi çeşitli şekillerde isimlendirilen bölümler arası mutabakat metinleri ve bildiriler, ülkelerin çalışma hayatındaki temel esneklik noktalarının belirlenmesi ve taraf ülkelerin esnek çalışma biçimlerinde yaşanan iş kazalarını önlemek için iç hukuklarında yapmaları gereken iş sağlığı ve güvenliğine dair hukuki düzenlemeleri ortaya koymaları açısından önemlidir⁷¹.

B. Esneklik Türleri

1. Genel Olarak

Türkiye, günümüz dünyasının getirdiği esneklik uygulamalarından yeterince yararlanamamaktadır. OECD⁷² analizlerine göre ülkemiz OECD'nin en “katı” işgücü düzenlemelerinden birine sahiptir⁷³.

OECD'nin Türkiye 2021 Raporu, çalışma mevzuatındaki katılıkları Türkiye'nin büyümesinin önündeki en önemli engellerden biri olarak belirlemiş ve önceki yıllara ait aynı isimli yayınlarda ifade edilen esneklik konusundaki reform önerisini tekrarlayarak esnekliğin artırılmasına yönelik önemli tavsiyelerde bulunmuştur. Yüksek istihdam maliyetleri ve katı istihdam kurallarını, kitlesel kayıt dışılığın ve yarı kayıt dışılığın başlıca ekonomik nedeni olarak belirtilerek, çözüm olarak; tam süreli ve geçici iş sözleşmelerinin daha esnek hale getirilmesi ve işverenlerin kıdem tazminatı yüklerinin azaltılarak kıdem tazminatı sisteminin işveren açısından daha az maliyetli bir şekle dönüştürülmesi önerilmiştir.

Günümüze kadar esneklik kavramı çerçevesinde işgücü piyasasının değişen koşullara uyum sağlama yeteneği tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de bazı değişiklikler yapılarak geliştirilmeye çalışılmış ancak yeterli düzeye ulaşamamıştır. Ancak son yıllarda işgücü piyasasında esnekliğin önemi artmıştır. Bu çerçevede işgücü piyasasında esnek çalışma koşullarının sağlanmasına yönelik düzenlemeler hızlanacaktır.

⁷¹ TİSK, **Çalışma Hayatında Esneklik**, s. 12-13.

⁷² Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), piyasaya dayalı ekonomilere sahip 37 demokrasinin hükümetlerinin sürdürülebilir ekonomik büyümeyi teşvik etmek için politika standartları geliştirmek için işbirliği yaptığı bir forumdur.

⁷³ **OECD Economic Surveys: Turkey 2021**, [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/2cd09ab1-en](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/2cd09ab1-en/index.html?itemId=/content/publication/2cd09ab1-en)

Son olarak 11. Beş Yıllık Kalkınma Planında teknolojik gelişmelerin etkisiyle istihdam ilişkilerinde küresel ölçekte dönüşümlerin yaşandığı belirtildikten sonra, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin hedefler arasında işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik esnek çalışma biçimlerinin etkinleştirileceği ve konuya ilişkin denetimlerin arttırılacağı vurgulanmakta; kısmi ve esnek çalışanların sosyal güvenceye erişimini arttırmak için gerekli değişikliklerin yapılacağı da belirtilmektedir⁷⁴. Bu bağlamda, küresel ölçekte ekonomik krizlerin yaşanacağını ve bundan kaynaklanacak işsizliğe karşı iş hukukunun işçilere sağladığı tarihi kazanımları saf dışı bırakacak şekilde iş piyasasına müdahale edileceği ve esnek çalışma biçimlerine öncelik veren düzenlemelerin iş hukukunda yer alacağını öngören görüşler de bulunmaktadır⁷⁵.

Esneklik türleri temel olarak altı kategoride ele alınmaktadır. Bunlar fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma süresi esnekliği, nitelik esnekliği ve coğrafi esneklik olarak sıralanabilmektedir. Bu esneklik türlerinden konumuz açısından asıl önemli olan husus çalışma süresi esnekliği ve özellikle de coğrafi esnekliktir. Zira çalışma süreleri esnekliği iyi kurgulanmadığında işçinin aşırı yorulmasına ve dolayısıyla da iş kazalarına sebep olabilecektir. Coğrafi esneklik ise işin işyeri dışına taşmasına, bunun sonucunda da işverenin otoritesinin zayıflamasına, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasının zor ya da imkânsız olduğu durumlara sebebiyet vermektedir. Bu nedenle çalışmamızda diğer esneklik türlerinden kısaca söz edilse de bu konular üzerinde çok durulmayacak, konumuzla bağı sebebiyle çalışma sürelerinin esnekliğinden ve coğrafi esneklikten biraz daha geniş söz edilecektir.

2. Fonksiyonel Esneklik

Görev esnekliği ve iç esneklik olarak da tanımlanan fonksiyonel esneklik, çalışanların şirket içinde farklı işler yapabilme ve farklı görevleri üstlenebilme yeteneği veya değişen teknolojik koşullara, iş yüküne ve üretim yöntemlerine uyum sağlama yeteneğidir. İşlevsel esneklik, işgücünün miktarıyla değil, nitelikleri ve becerileriyle ilgilidir. İşlevsel esnekliği

⁷⁴ 11. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2019-2023), RD. 23.08.2019, No. 30840.

⁷⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 40.

sağlamak için yüksek vasıflı işçiler gereklidir ve iş gücünün eğitimi önemli bir rol oynamaktadır⁷⁶.

Fonksiyonel esneklikte işgücünün en verimli ve en iyi şekilde kullanılması amaçlanmakta, işyerine yeni işçi alımı yapılmadan halihazırdaki işçilerle yeni üretim tekniklerine uyumlanarak farklı görevler gerçekleştirilmektedir. Tarihsel süreç içinde işletmelerin hızla fonksiyonel esnekliği benimsediği ve bu esneklik çeşidinin hızla yaygınlaştığı görülmektedir⁷⁷.

3. Sayısal Esneklik

İşletmelerin kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğini belirleyebilme serbestisi olan sayısal esneklik, dışsal ve içsel sayısal esneklik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır⁷⁸. Dışsal sayısal esneklik kapsamında; iş sözleşmesi türleri, işe alma ve işten çıkarmaların kolaylaştırılması ve çalışanların korunması yer almaktadır. İçsel sayısal esneklik, iş süresi anlaşmaları ve iş sürelerinin değiştirilebilmesini (yarı zamanlı iş düzenlemeleri ya da fazla çalışmanın kullanılabilmesi) kapsamaktadır. Özellikle iş sürelerinde esneklik, kadınların işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmakta ve iş-aile yaşamında denge kurulmasına yardımcı olmaktadır⁷⁹.

4. Ücret Esnekliği

Ücret esnekliği, işverenin değişen işgücü piyasası veya rekabet koşullarına göre çalışanlarının ücretlerinde değişiklik yapma özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntemle işveren, kişisel performansı ödüllendirmeyi seçebilmekte ve ücretleri düşürme yeteneği, ekonomik kriz ve darboğaz zamanlarında şirkete rekabet avantajı sağlayabilmektedir⁸⁰.

⁷⁶ Ömer Ekmekçi, “İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri”, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, 2002, İstanbul Barosu Yayınları, s. 79-88.

⁷⁷ Arif Yavuz, “Esnek Çalışma”, s.13

⁷⁸ Sezgi Kolsuz, **Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esnekliğin Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkeleri Ve Türkiye Karşılaştırmalı Değerlendirmesi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014, s. 9; Arif Yavuz, “Esnek Çalışma”, s 15.

⁷⁹ Meryem Koray, “Değişen Koşullarda Sendikacılık”, İstanbul 1994, s.85; Canan Aydoğdu, **Sorunlar Ve Çözüm Önerileri**, s. 13; Tülay Polat Üzümcü, **İş Esnekliği ve İşletme Rekabetçiliği İlişkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama**, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Aralık 2013 Cilt 15 Sayı 2, s. 252.

⁸⁰ “Avrupa’da Esneklik Uygulamaları”, İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) Araştırması: Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, TİSK, Ankara, 2001, Şubat 2001, s.41; Kolsuz, “Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esneklik” s. 12.

Kuşkusuz bu esneklik işletmenin verimliliği ve karlılığı açısından önem taşısa da iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, iş kazaları açısından dikkate alınması gereken bir esneklik türü değildir.

5. Çalışma Süresi Esnekliği

İşletmelerin rekabet gücünü korumak ve artırmak ve çalışanların zamanlarını istedikleri gibi organize etmelerine olanak sağlamak amacıyla çalışma saatlerinin “kaygan” olması, diğer bir deyişle çalışma sürelerinin şirket ve çalışan tarafından standart çalışma biçimlerinden farklı bir şekilde düzenlenebilmesi ve çalışma saatlerinin belirli bir başlangıç ve bitişinin olmamasıdır⁸¹. İşte bu esneklik işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından daha dikkatli olmalarını gerektirmektedir. Zira çalışma süreleri ile iş kazaları açısından doğrudan bir bağlantı vardır. İşçinin çalışma süresi ne kadar uzarsa iş kazası olma olasılığı da o kadar artar. Aynı şekilde yeterli dinlenme sürelerinin olmadığı bir sistemde işçinin işe odaklanması da zorluk taşır. Bu nedenle işverenlerin bu esneklik biçimini tercih ederken bu hususlara da dikkat etmesi gerekir.

6. Nitelik Esnekliği

Fonksiyonel esnekliğin tamamlayıcısı durumunda olan nitelik esnekliği, işgücünün niteliklerinin işyerine ve yapılan işlere uygun olmasını, niteliklerin güncelleştirilmesini ve işgücünün bir işten diğerine geçebilmesini mümkün kılmaktadır. Bunun için güçlü bir temel eğitim sistemi ile yeni ve transfer edilebilir niteliklerin elde edilmesinde işçi ve işveren iş birliği gerekmektedir⁸². Kuşkusuz bu durumda da işverenin işçiyi diğer bir işe geçirirken iş sağlığı ve güvenliği kurallarını da göz ardı etmemesi ve yapacağı işe uygun bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermeden diğer işe geçirmemesi gerekir. Aksi takdirde esneklik işçi açısından iş sağlığı ve güvenliği açısından ayrı bir risk yaratan niteliğe bürünmüş olur.

7. Coğrafi Esneklik

Coğrafi hareketlilik; insanların bölgeler ve ülkeler arasında özgürce hareket etmesinin mümkün olduğu anlamına gelir. Bu tür esneklik; işgücü piyasasının arz ve talep

⁸¹ Kolsuz, s. 11.

⁸² Fatma Müge Algan, *Avrupa Esnek Güvence Sistemi, Sistemin Zayıf Yönleri ve Başarı İçin Öneriler*, Verimlilik Dergisi, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/294136>, s. 9.

değişikliklerine uyumunun kolaylaştırılması ve bölgesel nitelik açıklarının ve işsizliğin hafifletilmesi açısından önemlidir⁸³.

Coğrafi esneklik denildiğinde, esnek çalışma biçimlerinin en tipik şekli olan uzaktan çalışma akla gelmektedir. Uzaktan çalışmada işçinin işgörme edimini işyeri dışında yerine getirmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından özel riskler barındırabilir. İşverenlerin bu riskleri de değerlendirmesi ve buna uygun çözümleri de geliştirmesini gerekli kılar.

C. Esnek Çalışma Kavramı ve Özellikleri

Atipik istihdam şeklinde de isimlendirilen esnek çalışma, bugüne kadar sürekli artış göstermekte ve belirli süreli sözleşme, platform çalışma⁸⁴, alt işveren uygulaması gibi sözleşme esnekliği, kısmi süreli çalışma, esnek zaman gibi zaman esnekliği, evden (uzaktan) çalışma, uydu ofis gibi mekân esnekliği şeklinde üç biçimde gruplandırılmaktadır⁸⁵.

Daha önce de ifade edildiği gibi günümüzde iş hayatındaki ihtiyaçların farklılaşması sonucunda iş hukukunda esneklik düzenlemelerine ihtiyaç duyulmuştur⁸⁶. Esneklik kavramını, *sayısal esneklik* (piyasalardaki talep değişikliğine ve yeni teknolojik uygulamalara göre emek gücünün sayısının belirlenmesi), *zamana göre esneklik* (iş sürelerinin kayganlaştırılması), *fonksiyonel esneklik* (işçilerin iş tanımlarının esnekleştirilmesi, işgücünün farklı biçimlerde kullanılması), *ücret esnekliği* (ücretin emek piyasasına göre düzenlenmesi) ve *üretim sürecinde esneklik*, *işyerinin esnekleştirilmesi ya da uzaklaştırma stratejileri* (işyerinin bölünmesi, küçülmesi, bağımsız birimlere ayrılması ya da alt işverenlik vb.) ve *istihdam esnekliği* gibi birçok farklı biçimde görebilmek mümkündür⁸⁷. Hızla küreselleşen dünyada değişen ekonomik ve sosyal şartlara, gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin ayak uydurabilmeleri için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını

⁸³ Kolsuz, s. 13.

⁸⁴ Gérard Valenduc ve Patricia Vendramin, “**Digitalisation, Between Disruption and Evolution**” European Review of Labour and Research, S. 23, C. 2, 2017, s. 130; Mustafa Kılıçoğlu, **İş Hukukunda Esneklik**, Bilge Yayınevi, Ankara 2021, s. 91.

⁸⁵ Tatlıoğlu, s. 72.

⁸⁶ Türk İş Hukuku’nda esneklik ile ilgili ayrıntılı bilgi ve açıklama için bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s.21-25; Gülsevil Alpagut, “**AB’de İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler**”, TİSK İşveren Dergisi Özel Eki, 2006, s. 3-27.

⁸⁷ Yüksel Akkaya, **Teknoloji Esneklik Çalışma İlişkileri ve Sendikacılık**, 2004, Toplum ve Hekim, 19(3), s. 176-189; Terry Desombre, Clare Kelliherw, Fraser Macfarlane, Mustafa F Özbilgin, **Re-Organizing Work Roles in Health Care: Evidence From The Implementation of Functional Flexibility**, 2005, British Journal of Management, 17(2), s. 139-151, https://www.researchgate.net/publication/220028571_Re-Organizing_Work_Roles_in_Health_Care_Evidence_from_the_Implementation_of_Functional_Flexibility.

istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir. İşçilere göre esneklik ise, çalışma şart ve türünü kendilerinin ihtiyaçlarına göre belirleyebilme özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır⁸⁸.

Esneklik, mevcut iş alanlarının korunmasının yanı sıra, yeni iş alanları oluşturulması açısından da önem arz etmektedir. Esnek çalışma ile çalışma süresinde meydana gelen değişimler dolayısıyla, üretim süreçlerinin kesintisiz devam etmesi ile üretim maliyetleri düşürülerek işletmelerin ayakta kalması ve işçilerin işlerini korumaları mümkün olabilmektedir⁸⁹.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çözümlemeye çalıştığı sorunların başında iş-yaşam dengesinin kurulması ve işsizlik gelmektedir. Gelişmiş ülkelerin sosyal politikalarına bakıldığında, iş-yaşam dengesinin kurulması, cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması ve yaşam kalitesinin artırılması gibi açılardan, esnek istihdam stratejilerine ve esnek istihdam anlayışına doğru bir yönelim görülmektedir. Türkiye’de de esneklik, işsizliğin çaresi olarak görülmüştür. İşletmelerin değişikliklere uyum yeteneğinin artırılmasının rekabet gücünü de artıracığı fikri, istihdam yaratma çabaları, özellikle de ilk kez işe girecek gençler ve kadınlar için daha iyi sosyal katılım ve kayıt dışı çalışmayı önleme beklentilerinin artması, çalışma hayatındaki katılımları ortadan kaldırarak esnekliği sağlayacak olan düzenlemeleri içeren yeni İş Kanunu’nun kabulüne yol açmıştır⁹⁰.

Profesyonel yaşamda esneklik; çalışma saatleri, çalışma biçimleri, ücretler, çalıştırılan işçi sayısı, çalışanların rolleri, iş görenlerin rolleri gibi belirli sabit standartlar koymadan, başta işçi ve işveren olmak üzere çalışma hayatının bölümleri arasında firmada ürün veya hizmetlerin üretileceği yer ve üreticilerin serbestçe hareket etme hakkı olarak da tanımlanabilir⁹¹.

Esneklik ile ilgili tartışma ve görüşler, ülke ekonomilerinin istihdam kapasiteleri üstünde odaklanmakta ve işgücü piyasalarını düzenleyen kurumsal ve hukuki yapının istihdam hacminin belirlenmesinde oldukça büyük bir etmen olduğu görüşü kabul edilmektedir. Liberal anlayış, iş hacminin genişletilmesi ve ekonominin verimliliğinin

⁸⁸İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s.14.

⁸⁹İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s.13.

⁹⁰Pennings ve Süral, s. 147.

⁹¹Nurhan Süral, **“4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları”**, TİSK İşveren Dergisi, Özel Ek, Ankara: TİSK Yayınları, 2007, s. 38.

sağlanması için esnekliğin bir ön koşul olduğunu kabul etmekte ve refah modellerinde kurumsal koruma önlemleri sebebiyle serbest piyasanın dışına çıkan uygulamaların başarısız olacağını savunmaktadır.

Liberal anlayış tarafından savunulan etkinlik argümanına karşı, eşitlik ilkesini benimseyip esnekliğe daha eleştirel yaklaşan görüşler ise, koruyucu düzenlemelerin kaldırılmasıyla beraber, sosyal adaletsizliğin derinleşeceği, emek ve sermaye arasında eşit olmayan bir ilişki olduğu müddetçe her zaman koruyucu düzenlemelere ihtiyaç duyulacağı ve özellikle az gelişmiş ülkeler bakımından sakıncalı sonuçlar doğuracağı şeklinde değerlendirmeler yapmaktadır⁹². Esneklik uygulamalarının emek sömürsüne yol açma eğiliminde olduğu savunulmaktadır⁹³.

Esnek çalışma, insanların belirli bir amaca ve örgüt kültürüne göre tahsis edilmiş teknoloji, süreç ve politikaları kullanarak, insanlara her yerde ve her zaman çalışma imkânı ve kapasitesi sağlayarak oluşturulan bir çalışma şeklidir. Esneklik, şirketin ve çalışanlarının değişken iş ortamına en etkili ve verimli şekilde uyum sağlama yeteneğidir. Esnekliği birçok açıdan değişik şekillerde tanımlamak mümkündür:

Personel düzeyindeki çalışanlar için, aile hayatı, çocuk bakımı sorumlulukları ve ve kendisine daha fazla boş zaman ayırabilmesi gibi yaşam tarzlarını temsil eden bir çalışma biçimidir⁹⁴. Profesyonel düzeyde çalışanlar için, görevlerine ve profesyonel hedeflerine uyan şekillerde iş talep etmelerini sağlayan çalışma şeklidir. İşverenler için ise, değişen talepleri veya müşterilerin değişen ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla örgütlenmiş işgücü kaynaklarıdır⁹⁵.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (işgücü açısından) yaptığı tanımına göre esneklik, belirli bir işgücü piyasasının ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara uyum sağlama kapasitesi ile ilgili katılığını veya esnekliğini ifade eder. İşgücünün uyum sağlayabilme kapasitesi, kurumsal ve hukuki düzenlemeler, sosyal alandaki politikalar, hükümet

⁹² Nilgün Tunçcan Ongan, **Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi**, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/3, İstanbul: Birlik Metal-İş Sendikası Yayını, s. 124.

⁹³ Ongan, s. 123-142.

⁹⁴ Hakan Çelenk, **Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008, s. 10-11.

⁹⁵ Çelenk, s. 11.

faaliyetleri, sendika faaliyetleri ve endüstriyel ilişkiler sistemi içinde belirlenmektedir⁹⁶. Çeşitli resmi belgelerde, Avrupa Komisyonu, uyarlanabilirliğin daha geniş bağlamı çerçevesinde⁹⁷, esneklik hakkındaki görüşlerini ana hatlarıyla ortaya koymuş, atipik çalışma ya da esnek çalışmanın kullanılmasının istihdam politikalarına katkıda bulunabileceğini belirtmiştir.

Esnek çalışma, işin klasik anlamda işyeri dışında görüldüğü, geleneksel çalışmadan ayrılan, atipik bir çalışma türü olarak da tanımlanabilir⁹⁸. Çalışma yaşamında öteden beri ihtiyaç duyulan esnek çalışma modelleri arasında kısmî zamanlı çalışma, tele çalışma, geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma gibi çalışma biçimleri bulunmaktadır. Uzaktan çalışma olarak adlandırılan çalışma türü ise, gezici satış temsilcileri, tele çalışanlar, evden çalışanlar gibi birçok çalışma biçimini kapsayan ve temelde geleneksel anlamda işyerinin fiziki sınırlarına bağlı olmadan işin görülebildiği çalışma biçiminin genel adıdır⁹⁹.

D. İş Kazası Açısından Önem Taşıyan Esnek Çalışma Biçimleri

Günümüzde yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler, çalışma süreleri ve istihdam şekillerinde önemli değişikliklere yol açmıştır¹⁰⁰. Yeni geliştirilen çalışma türleri, işçilerin zamana hakim olarak, işleri ile özel hayatları arasında uyum yaratmaya yönelik olmasının yanı sıra, çalışma saatlerini ayarlayarak çalışma süresini arttırabilmenin, verimliliği yükseltmek ve üretimi aralıksız sağlamanın da etkili bir yöntemi olduğu için, işverenler tarafından sıcak bir şekilde karşılanmaktadır¹⁰¹. Dünyada yaşanan bu teknolojik ve ekonomik gelişmeler, esnek çalışma biçimlerine duyulan ihtiyaç ve talebin gün geçtikçe arttığını göstermektedir. Tezimizin ana konusu esnek çalışma biçimlerinde iş kazalarının incelenmesi

⁹⁶ Aydoğdu, **Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, s. 5.

⁹⁷ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, **Taking Stock of five years of the European Employment Strategy**, Brüksel, 17 Temmuz 2002, COM(2002) 416 final, s. 15.

⁹⁸ Benzer tanım, Mustafa Alp, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 797.

⁹⁹ Civan, Orhan Ersun. “İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)”, Legal İHD, Y. 2010, S. 26, s. 527.

¹⁰⁰ Kübra Yenisey, **Endüstri 4.0, Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku**, İBÜ Karşılaştırmalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, Prof.Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkisi konulu sempozyumda sunulan bildiri, Eylül 2018.

¹⁰¹ Jens Günther, “**Wo Arbeit 4.0 das Arbeitsrecht an die Grenzen bringt?**”, Human Resources Manager, 22.01.2016; Wolfgang Däubler, **Digitalisierung und Arbeitsrecht**, Soziales Recht, Beilage zu AuR, Sonderheft Juli 2016, s. 14 vd.

olduğu için aşağıda tüm esnek çalışma biçimleri üzerinde değil, iş kazaları bakımından önem taşıyan esnek çalışma biçimleri üzerinde durulacaktır.

1. Uzaktan Çalışma

a. Genel Olarak

Hukukumuzda uzaktan çalışma kavramı, üst kavram olarak kabul edilmiş olup, İş K. m.14'deki düzenleme incelendiğinde “evde çalışma” ile “tele çalışma” olarak ifade edilen iki alt çalışma türünü kapsadığı görülmektedir¹⁰². Öğretideki hâkim görüş de bu yöndedir. Gerçekten söz konusu görüşlere göre de, uzaktan çalışma “evde çalışma” ve “tele çalışma” olmak üzere, her iki kavramı da kapsayan biçimde düzenlenmiştir¹⁰³. İlgili hükmün gerekçesinde de hem evde çalışma hem de tele çalışmanın birlikte düzenlenmiş olduğu ifade edilmiştir.

Bu çalışma biçimlerinden evde çalışmanın tarihi çok eskilere dayansa da¹⁰⁴, günümüzde çoğunlukla el sanatları¹⁰⁵, tekstil, paketlenme, halıcılık gibi el emeği odaklı faaliyet sektörlerinde evde çalışma gerçekleşmektedir. Diğer bir tür uzaktan çalışma olan tele çalışma¹⁰⁶ ise, teknolojik iletişim aletlerinin yaygınlaşmasıyla ortaya çıkmış, görece daha yeni bir esnek çalışma modelidir¹⁰⁷. Nitelikleri gereği her iki çalışmanın da işyeri dışında ve iş organizasyonu içinde yapılmasına karşın, tele çalışma mutlaka teknolojik iletişim araçlarının kullanıldığı ve hizmet üretimine yönelik bir çalışma iken, evde çalışma çok daha geniş bir kavram olup, mal veya hizmet üretimine yönelik olarak yapılabilir.

¹⁰² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, s. 142; Seda Ergüneş Emrağ, “**4857 Sayılı İş Kanunu’nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma**”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.: 13, S.: 51, 2016, s. 1416. Yazar konunun düzenlendiği 14. maddede değişiklik yapılmadan önce öğretide bu kavramların birbiri yerine kullanıldığına işaret etmiştir. Ancak anılan maddede yapılan değişiklik sonrası “uzaktan çalışma” kavramının tele çalışma ve evde çalışmayı kapsayan üst bir kavram olduğunu kabul etme zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

¹⁰³ Doktrindeki benzer görüşler için: Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 215 vd; Süzek, **İş Hukuku, İstanbul**, 2017, s. 286; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, Ankara, 2019, s. 61; Ufuk Aydın, **Tele Çalışma**, s. 353; Dulay Yangın, **Değerlendirme**, s. 150-151.

¹⁰⁴ Dilek Dulay Yangın, **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Ankara 2016, s. 8-10; Bu konuda geniş açıklamalar için bkz. Arkın Günay, **Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma**, Legal Kitabevi, İstanbul 2018, s. 91-93.

¹⁰⁵ Murat Kandemir, **Evde Çalışma ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri**, İUHFM, C. 72, S. 2, 2014, s. 154.

¹⁰⁶ BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 74c.

¹⁰⁷ Murat Engin, **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Prof.Dr.Turhan Esener’e Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000, s. 270-271; Dulay Yangın, **Evde Çalışma**, Ankara 2016, s. s. 9-10; Kandemir, **Evde Çalışma**, s. 145; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 216. Covid 19 pandemisi sürecinde uzaktan çalışma ve karşılaşılan sorunlara ilişkin bkz. Eda Karaçöp, “**Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma**”, İzmir Barosu Bülten, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, İzmir 2020, s. 14 vd.; Alpay Hekimler, “**Türk ve Alman İş Hukukunda Genel Bir Değerlendirme**”, s. 243 vd.; Levent Akın, “**Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları**”, Festschrift Für Otto Kaufmann Armağanı Özel Sayı, Legal Yayıncılık, 2021, s. 288 vd.

Uzaktan çalışma, uzun zamandır tartışılan ancak Covid-19 salgınıyla beraber zaman içinde uygulaması artan bir atipik çalışma şekli olarak karşımıza çıkmaktadır ve 6715 sayılı Kanun’la getirilen İş Kanunu değişikliği ile de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Uzaktan çalışmanın karakteristik özellikleri; işin, işyeri dışında başka bir yerde görülmesi, bu yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile oluşturulmuş bir bağ olması ve işin, programlanabilir bir araç kullanılmak suretiyle ifa edilmesidir¹⁰⁸.

İş hukukunun geleneksel yapısı, gerek son yıllarda işverenlerin ekonomik menfaatlerinin gerektirmesi, gerekse teknolojiye yaşanan değişimler dolayısıyla hızla farklılaşmaktadır. Esnek çalışma biçimleri, işyeri yerine *iş organizasyonunu* esas alan bir anlayışla, işçinin çalıştığı yerin sınırlarını değiştirmeye başlamıştır¹⁰⁹. Pek çok iş türünde teknoloji nedeniyle işçilerin fiziksel olarak işyerinde olması zorunluluğunun ortadan kalkması nedeniyle, işverenler de çalışanları için bir işyeri belirleme ve bunun getireceği zorunlu masrafları ödeme yükümlülüğü altına girmek istememekte ve işçilerin tamamını olmasa da bir kısmını işyeri dışında çalıştırmak yoluyla maliyetlerden kurtulmaktadırlar¹¹⁰.

Kısmi süreli veya tam süreli olarak uzaktan çalışan kişi sayısının yıllar içinde giderek arttığı bir gerçek olsa da¹¹¹ küresel salgın, işverenler tarafından uzaktan çalışma uygulamalarının benimsenmesine hız kazandırmıştır. Covid-19 küresel salgını, işyerine ulaşılamadığı durumlarda uzaktan çalışmanın işin devamlılığını sağlamanın önemli bir yolu olduğunu da kanıtlamıştır. Böyle olağanüstü koşulların söz konusu olmadığı durumlarda da

¹⁰⁸İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s.44. Tele çalışmanın ortaya çıkması, bilgisayar teknolojisinin ve haberleşme ağlarının gelişmesi sayesinde olmuştur. Tele çalışma, coğrafi uzaklığı ortadan kaldırması sayesinde yaygınlık kazanmıştır. Günümüzde uzaktan çalışmayı daha çok emlak, bilgisayar-elektronik, bankacılık, sigorta, haberleşme, basım-yayın ve ticaret sektörü de dâhil birçok kuruluş uygulamaktadır. Ayrıca internet ağının ve cep telefonu kullanımının artması da uzaktan çalışmayı kolaylaştırmış ve yaygınlaştırmıştır.

¹⁰⁹ Helena Lee, “**Changes in Workplace Practices During the COVID-19 Pandemic: The Roles of Emotion, Psychological Safety and Organisation Support**”, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance Vol. 8 No. 1, 2021, s. 97-128, https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOEPP-06-2020-0104/full/pdf?casa_token=FkN_r_z2qLIAAAAA: pxDmozNNNoLkpg7IUOE0iQTSkXzBLIRI8fMC0aUrV-0Azrztnt1ICQNpUjNmOfFVhtWU04Id7EpAQpt_3A6cBv1txF1wcB4Ro0HUIgZ3jTrixaszdIC9g ; Marino Mugayar-Baldocchi, Bill Schaninger ve Kartik Sharma, **The Future of The Workplace: Embracing Change and Fostering Connectivity**, McKinsey&Company, 21.06.2021, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/the-future-of-the-workplace-embracing-change-and-fostering-connectivity> ; Christian Harteis, Michael Goller ve Carina Caruso, **Conceptual Change in the Face of Digitalization: Challenges for Workplaces and Workplace Learning**, Frontiers in Education, 29.01.2020, s. 4-5, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2020.00001/full> ;

¹¹⁰ Dulay Yangın, **Evde Çalışma**, s. 11.

¹¹¹ Eurostat, 2018

uzaktan çalışma, tercih edilecek bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Bu bağlamda, daha kısa işe gidiş-geliş süreleri, çalışanların ofisteki dikkat dağıtıcı unsurlardan uzaktayken iş görevlerine daha iyi ve verimli şekilde odaklanabilmeleri ve iş-aile yaşamı dengesinin daha iyi kurulması bu çalışma biçiminin yararlarının arasında yer almaktadır.

Uzaktan çalışma, çalışanlara yönelik daha esnek bir çalışma programı ve işverenin mekânından uzakta, hatta ve hatta kendi belirleyecekleri alternatif bir konumdan çalışma özgürlüğü fırsatı sunmaktadır. Ancak özellikle yalnız yaşayanlar için yalıtılmışlık ve iş arkadaşlarıyla temas kaybı gibi, önceden tahmin edilerek önlenmesi çok önemli riskleri de barındırmaktadır¹¹². Ayrıca, bu çalışma şekli ile çalışanlara karşı, işverenin koruma ve gözetme borcunu nasıl ve ne şekilde yerine getireceği kesin olarak belirlenememiştir. Uzaktan çalışma birçok şekilde yapılabildiğinden, koruma açısından yeknesak ve sabit bir sonuca ulaşılması olanaklı değildir. Uzaktan çalışmaya hangi iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanacağı noktasında, söz konusu çalışmanın kendine has özelliklerinden ötürü, klasik bir iş ilişkisinde uygulanan işveren yükümlülüklerinin tümünün uygulanamayacağı cevabını vermek gerekecektir. Uzaktan çalışmada işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine çalışmamızın üçüncü bölümünde ayrıntılı biçimde yer verilmiştir.

b. Uzaktan Çalışmanın Tanımı

Uzaktan çalışma ülkemiz uygulamasında özellikle Covid 19 Pandemisi sonrasında sıkça karşılaşılan bir esnek çalışma yöntemidir. Ancak bu çalışma biçimi çok daha önce, 2016 yılında 6715 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yapılan değişiklikle mevzuatımıza girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu m. 14/4'te *"Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir."* biçiminde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre uzaktan çalışma işveren tarafından oluşturulmuş iş organizasyonu kapsamında işçinin iş görme edimini evinde ya da işyeri

¹¹² Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), **Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu**, 2020, s.2, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf.

dışında bir yerde yerine getirmesidir¹¹³. Uzaktan çalışma denilince her ne kadar ilk olarak akla evden çalışma gelmekteyse de uzaktan çalışmanın ille de evden çalışma şeklinde gerçekleşmesi gerekmez¹¹⁴. Gerçekten burada özellik arz eden husus işin işyeri dışında başka bir yerde yapılmasıdır.

Kanun koyucu, 14. maddede uzaktan çalışmayı belirleyebilmek için işverenin iş organizasyonu kapsamında olmak koşulu ile iki farklı olasılıktan bahsetmiştir. Bunlardan ilki, işverenin iş organizasyonu içinde yer almak koşuluyla çalışanın iş görme edimini evinde görmesi durumudur. İkincisi ise, yine işverenin iş organizasyonu içinde bulunmak koşuluyla, işçinin iş görme edimini teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi durumudur. İlki klasik evde çalışma iken, ikincisi tele çalışmayı anlatmaktadır. Teknoloji esaslı uzaktan çalışmada, iş görme ediminin teknolojik iletişim araçları ile gerçekleşmesi unsuru aranmaktayken, evde uzaktan çalışmada bu unsur aranmamıştır. Bir diğer unsur olarak, iş görme ediminin işverenin iş organizasyonu kapsamında gerçekleşmesi sayılmıştır. Nihayet sözleşmenin yazılı olması gerektiği de kanunda yer alan unsurlar arasındadır.

¹¹³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 217; Ufuk Aydın, “Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Sözleşmesi”, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008, s. 351-376; Astarlı, **Çalışma Süreleri**, s. 396-438; Civan, **Uzaktan Çalışma**, s. 523-573; Mustafa Alp, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Sarper Sützek’e Armağan, I, İstanbul 2011, s. 795-854; Öner Eyrenci, “Tele-Çalışma ve İş Hukuku”, İHD, C. I, S. 2, 199-209; Aybüke Özkaraca, “Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi”, EÜSBED, 2012, C. V, S. 2, s. 371-402; Dilek Dulay Yangın, **6715 Sayılı Yasanın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi**, Sicil İHD, Aralık 2016, s. 148-171; aynı yazar, **Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerinde Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, Editör: Tankut Centel, İstanbul 2018, s. 221-260; Seda Ergüneş Emrağ, **4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma**, Legal İSGHD, C. 13, S. 51, s. 1413-1444; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukukunda Mukayeseli Bir Değerlendirme**, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020, İstanbul 2020, s. 154-165; Elif Bilginoğlu, “Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlılar ve Doğruları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 69, 2021/2, s. 1099-1146; Dilek Dulay Yangın, Gaye Baycık, Oğuzhan Yay, Sevil Doğan, “Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 70, 2021/3, s. 1683-1728; Erdem Özdemir, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele Çalışma”, Çimento İşveren Dergisi, C. 35, S. 3, Mayıs 2021, s. 8-41; Alman hukukunda evden çalışma mevzuatı ve uygulaması için bkz. MünchArb/Heenen, § 231-232; 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 Özel Sayı, Legal Yayıncılık, 2021, s. 215-260; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, C. 1, Ekim 2022, s. 142.

¹¹⁴ Sützek, s. 280; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 217; Kübra Demir, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, Selçuk Üniversitesi, C.9, S.3, 2021, s. 2506; Dulay Yangın, **Değerlendirme**, s. 150; Ufuk Aydın, **Tele Çalışma**, s. 353, İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s. 193.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 2021 yılında yürürlüğe girmiştir¹¹⁵. Yönetmelik ile uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslar, işin niteliği de dikkate alınarak uzaktan çalışma yapılması yasaklanmış işler, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kuralları ile diğer konular belirlenmiştir. Kanunda “evde çalışma” ve “teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında çalışma” denilirken Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde ise, tele çalışma ve evde çalışma kavramlarını karşılamak üzere, “evde uzaktan çalışma” ve “teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında uzaktan çalışma” kavramları kullanılmıştır (m. 4/c). Yönetmelikte “Evde uzaktan çalışma” işçi tarafından iş görme ediminin belirlenen evde gerçekleştirildiği uzaktan çalışma; “Teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında uzaktan çalışma” ise, iş görme ediminin bilgi ve iletişim teknolojisi araçları kullanılarak evde veya işyeri dışında belirlenen başka bir yerde yerine getirildiği uzaktan çalışma şekli olarak tanımlanmıştır¹¹⁶.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerin birçoğunun iş hukuk düzenlemelerinde 16 Temmuz 2002 tarihi Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması’nın ikinci maddesinde bulunan tanım yer almaktadır¹¹⁷. Avrupa Çerçeve Anlaşması’ndaki tanıma göre uzaktan çalışma, “*bir iş sözleşmesine bağlı olarak, işyerinde de gerçekleştirilebilecek olan işlerin bilgi teknolojileri kullanımı yoluyla işyeri dışında düzenli olarak yürütülmesini ifade eden bir çalışma biçimidir*”¹¹⁸.

ILO’ya göre ise uzaktan çalışma, “*merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzak bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim biriminde çalışan diğer işçilerle doğrudan kişisel ilişki yerine yeni teknolojileri kullanarak ilişki kurabildiği çalışma şeklidir*”¹¹⁹. Bu çalışma biçiminde teknolojik iletişim araçlarının kullanılması gerekliliği karşısında uzaktan çalışmanın bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler sonucunda ortaya çıktığını söylemek pek de yanlış olmayacaktır¹²⁰.

¹¹⁵ RG, 10 Mart 2021, 31419.

¹¹⁶ Hatice Duygu Özer, “Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (ABÜHFD) C.6, S.12, Aralık 2018, s. 7.

¹¹⁷ Eurofound (2022), **Telework In The EU: Regulatory Frameworks and Recent Updates**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s. 3; İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s. 217. Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması için bkz. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

¹¹⁸ European Framework Agreement on Telework, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

¹¹⁹ European Framework Agreement on Telework, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

¹²⁰ İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s.44.

c. Uzaktan Çalışmanın Unsurları

aa. İş Görme Ediminin İşçinin Evinde ya da İşyeri Dışında Yerine Getirilmesi

Kanundaki tanım incelendiğinde, işçinin işini evinde ya da işyeri dışında başka bir yerde gerçekleştirebileceğinin kabul edilmiş olduğu görülür. Maddenin önceki tasarılarından birinde, işin evde ya da işyeri dışında bir büroda yapılabileceği hükmüne yer verilmişken, yasalaşan metinde “evde” ya da “işyeri dışında” ifadesine yer verilerek işin işyeri dışında herhangi bir yerde yapılabilmesine cevaz verilmektedir. Bir başka deyişle, bu ifade ile işin evde, kafede, sokakta, parkta, araçta yapılmasının hukuki düzenlemesi hayata geçirilmiştir.

bb. Tele Çalışmaya Özgü Olarak İş Görme Ediminin Teknolojik İletişim Araçları ile Gerçekleştirilmesi

Uzaktan çalışmanın bir türü olan tele çalışmadan söz edilebilmesi için ikinci olarak iş görme ediminin teknolojik iletişim araçları ile gerçekleşmesi gerekmektedir. Geleneksel evde çalışmayla birçok ortak noktası olmasına rağmen tele çalışma, evde çalışmaya oranla daha fazla teknolojik alet gerektirmektedir¹²¹. İşçinin işverenin iş organizasyonuna dâhil olması bu çalışma biçiminde teknolojik iletişim araçlarını kullanması ile oluşmakta, bu yönüyle teknolojik iletişim araçları bu ilişkinin belirleyici özelliğini oluşturmaktadır¹²². Diğer yandan maddenin ifade ediliş biçimi, “...evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi...”, ilk bakışta sanki teknolojik iletişim araçlarının evinde değil de işyeri dışında bir yerde kullanılması gerektiği yönünde anlaşılrsa da, teknolojik iletişim araçlarının mutlak surette iş görürken kullanılmak suretiyle işyeriyle bağlantıyı sağlama amacına hizmet ettiği müddetçe tele çalışmanın evde yapılmasına engel bir durum yoktur¹²³.

Son olarak belirtmek gerekir ki, işin ifa edilmesi esnasında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması, yapılan çalışmanın sadece bu sebeple uzaktan çalışma olarak

¹²¹ Vittorio Di Martino ve Linda Wirth, **Telework: A New Way of Working and Living**, International Labour Review 129, 1990, S.5, s. 529.

¹²² Mustafa Alp, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.I, İstanbul 2011, s. 799; Özer, s. 202; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 215; Dulay Yangın, Evde Çalışma, s. 8 vd; Civan, s. 528; Kandemir, Evde Çalışma, s. 143-146; A. Can Tuncay, “Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”, Legal İSGHD, C. 18, S. 69, 2021, s. 23; Pelin Tuğç Yılmaz, “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma”, Sicil İHD, S. 43, 2020, s. 254-273.

¹²³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 217.

kabul edilmesine yol açmayacaktır¹²⁴ . Bunun yanında bu çalışmanın işyeri dışında yerine getirilmesi de aranacaktır.

cc. İş Görme Ediminin İşverenin İş Organizasyonu Kapsamında Gerçekleştirilmesi

İşin işverenin iş organizasyonu içinde yapılması, işçinin klasik olarak Kanunda belirlenmiş olan işyeri sınırları içinde bulunmasa da işverenin yönetim ve otoritesi altında çalışması anlamına gelmektedir¹²⁵. İşçinin işverenin iş organizasyonuna katılma şekli ise teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Bu çalışma türünde bağımlılık unsuru ekonomik ve teknik bağımlılıktan çok hukukî (kişisel) bağımlılık yönü ağır basacak biçimde ortaya çıkmaktadır¹²⁶ . Teknolojik esaslı uzaktan çalışmada işverenin emir ve talimat verme yetkisini teknolojik iletişim araçlarıyla sağlaması bu çalışma türü açısından bağımlılık unsurunun özel bir görünümünü oluşturmaktadır¹²⁷. Evde uzaktan çalışma açısından ise, yine işin işverenin yönetim ve denetimi altında görülmesi ve bunun işverence belirlenen yerde ve zamanda yapılması kriteri dikkate alınmalıdır. Bu çalışma biçimindeki bağımlılığın ise sınırlı bir kişisel bağımlılık olması yeterlidir¹²⁸ .

İşverenin iş organizasyonu kapsamına dâhil olma koşulu aynı zamanda, söz konusu çalışmanın sürekli ve düzenli bir biçimde yapılması olarak anlaşılmalıdır. Dolayısıyla işçinin normalde işyerinde çalışıp, birtakım işleri bazen eve götürerek yapıp, internet aracılığıyla işverene iletmesi uzaktan çalışma olarak nitelendirilemez. Uygulamada haftanın bir-iki günü işçilere motivasyon sağlama amaçlı olarak, işlerini evden yapma olanağının sağlandığı çalışma biçimlerine rastlanmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, burada işyerinden çalışma asıl, evde çalışma istisna olduğundan, bu nitelikteki çalışmalara da uzaktan çalışmaya ilişkin esaslar uygulanmamalıdır¹²⁹ .

¹²⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 217. Örneğin, işçinin evde hazırladığı sunum dosyasını internet aracılığıyla işverene gönderdiği durumda sırf bu nedenle uzaktan çalışmanın var olduğu söylenemez.

¹²⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 137; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 48; Süzek, s. 199; Civan, **Uzaktan Çalışma**, s. 552.

¹²⁶ Güzel, “Fabrikadan İnternete”, s. 109 vd.

¹²⁷ Özer, s. 202; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 142.

¹²⁸ Aynı yönde, Arkin Günay, **Evde Çalışma**, s. 201-210.

¹²⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 219; Civan, s. 533; Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 42.

d. Uzaktan Çalışma Yoluyla Yapılamayacak İşler

İşverenin iş organizasyonu içinde hangi işlerin uzaktan çalışma yoluyla yapılacağı ile ilgili olarak 177 Sayılı ILO Sözleşmesinde bazı tür işlerin yapılmasının veya bazı maddelerin kullanımının yasaklanabileceği düzenlenmiştir¹³⁰. Bu yasakla ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda açık bir hükme yer verilmemiş ancak, işin niteliği göz önünde bulundurularak uzaktan çalışma yoluyla yapılamayacak işlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirleneceği belirtilmiştir. Uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işlerden ilki, *“tehlikeli kimyasal madde¹³¹ ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma ile biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemleri”*dir. (Yön. m.13/1). İkincisi ise, kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile millî güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerden, uzaktan çalışma yapılamayacağı, sorumlu veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirlenen işlerdir (Yön. m. 13/2).

Ekleyelim ki, Kanunda uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliği bakımından özel düzenlemeler de bulunmaktadır (m.14/6). Ancak konumuz açısından bu hükümler özel önem taşıdığı için bunlara üçüncü bölümde değinilecektir¹³².

e. Evde Çalışma ve Evde Hizmet Sözleşmesi İlişkisi

İşgücü kaybının daha az düzeyde kalmasını sağlama anlamında, özellikle dezavantajlı grupların istihdamında büyük payı olduğu bilinen¹³³ evde çalışma, İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında, uzaktan çalışma kavramının içinde yer alacak şekilde düzenlenmiştir. 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 ilişkisidir.”* Bu düzenlemede, evde çalışma, işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu

¹³⁰ Raşit Ulubey, “Evden Çalışmaya İlişkin İş Sözleşmesi, Evden Çalışmanın ILO Sözleşmesi ve Tavsiye Kararına Göre Değerlendirilmesi”, Yaklaşım Dergisi, Şubat 2011, s. 222-226.

¹³¹ Bunların neler olduğu ve alınması gereken işveren yükümlülükleri, 12.08.2013 tarih ve 28733 sayılı RG.'de yayımlanan Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

¹³² Bkz. aşağıda 2. Bölüm, “E. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü” ve 3. Bölüm, “D. Esnek Çalışmalarda İş Kazasına Karşı İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınması”.

¹³³ Beyhan Aksoy, “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”, Ege Akademik Bakış, C. 12, S. 3, Temmuz 2012, s. 404; İnciroğlu, *Esnek Çalışma Uygulamaları*, s.217.

kapsamında iş görme edimini *evinde* yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanımlanmaktadır¹³⁴. Öte yandan, Türk hukukunda evde çalışmaya ilişkin ilk düzenleme, 6098 sayılı TBK'nın evde hizmet sözleşmesi başlığını taşıyan 461 ve devamı maddelerinde yapılmıştır.

6098 sayılı Kanun ile evde hizmet sözleşmesi, bir hizmet sözleşmesi türü olarak detaylı şekilde düzenlenmiştir. Kanunun 461 vd. maddelerinde yer alan evde hizmet sözleşmesi, *“işverenin verdiği işi işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında üstlendiği sözleşmedir.”* Bu kişilerin, işverene kişisel/hukuki bağımlılıklarının olmaması ve sadece ekonomik bağımlılıklarının bulunması sebebiyle işçi olmadıkları, bu nedenle İş Kanunu'nun uygulanmayacağı yönünde görüşler de mevcut olmakla birlikte¹³⁵ bu sözleşmenin yalnızca TBK'da bir hizmet sözleşmesi türü olarak düzenlenmiş olması, İş Kanunu kapsamında evden çalışan işçilere uygulanmasına engel teşkil etmemelidir¹³⁶.

Evde çalışmayla ilgili esasları düzenleyen TBK m. 461'e göre, işin bizzat işçi tarafından ya da aile bireyleri ile birlikte görülmesi mümkündür. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu m.2/3 uyarınca, üçüncü dereceden hısımları dâhil olmak üzere bu kişilerle evde iş gören kimseye İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Hükümün zıttından anlaşıldığı üzere aile bireylerinin katılımı olmaksızın iş gören kişiye İş Kanunu hükümleri uygulanabilecektir¹³⁷. Bu sözleşmenin niteliğine özgü bazı düzenlemelerin TBK'ya konulması nedeniyle, İş Kanunu'nda yer alan haklar bertaraf edilmiş olmayacaktır. Bu nedenle İş Kanunu ve TBK hükümlerinin bu işçiler açısından birlikte uygulanması gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır. Fakat, İş Kanunu'nda açıkça “uzaktan çalışma”nın düzenlenmesiyle beraber, Borçlar Kanununun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin, uzaktan çalışmanın bir çeşidi olan evde çalışmaya yönelik tamamlayıcı hukuk kuralları olarak uygulama alanı

¹³⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca,, s. 219. Alman Hukukunda evde çalışma, özel bir kanun (Heimarbeitsgesetz) ile düzenlenmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Martina Dietmar, **Heimarbeit und Ihre Voraussetzungen Der Crowdworker als Heimarbeiter**, NZA, H. 15, 2020, s.988-991; Olaf Deinert, **Die heutige Bedeutung des Heimarbeitsgesetzes**, RdA, H. 6, 2018, s. 359-367; A. Can Tuncay, **“Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”**, s. 23-52, Tuğay Yılmaz, s. 254-255.

¹³⁵ Alman hukukunda bu çalışma türü ile çalışanlar işçi olarak kabul edilmemiş, ancak koruma kapsamına alınmaları bakımından “işçi benzeri” olarak nitelendirilmişlerdir. Mustafa Alp, “Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.I, İstanbul 2011, s. 804; Ayrıca bkz. Dulay Yangın, s. 125.

¹³⁶ Süzek, s. 293.

¹³⁷ Engin, s.133.

bulacağı açıklığa kavuşmuştur¹³⁸. Böylece İş Kanunu kapsamında kabul edilen evde çalışmalar, 14. maddede düzenlenmiş olmakla, sözleşmeye ilişkin İş Kanununda düzenlenmeyen konularda, öncelikli olarak Borçlar Kanununun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri, ardından ise Borçlar Kanunun genel hükümleri uygulama alanı bulacaktır¹³⁹.

Evde çalışmaya ilişkin önemli hususlardan biri de, evde çalışma ile ev hizmetleri kapsamındaki çalışmanın birbirinden tamamen farklı olmasıdır¹⁴⁰. Ev hizmeti, bir evin günlük yaşayışı için yürütülen hizmetler ve görülen işlerdir¹⁴¹. Ev hizmetlerinde çalışanlar, çoğunlukla kendi evlerinde veya kendileri tarafından belirlenen bir yerde değil, bizzat işverenin evinde iş görmektedirler. Bu nedenle ev hizmeti kapsamında çalışma, özü itibarıyla bir uzaktan çalışma değildir¹⁴².

İş Kanunu'ndaki evde çalışma ile Borçlar Kanunu'da düzenlenen evde hizmet sözleşmesi arasındaki diğer bir ayrım, 6715 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikten sonra, işverenin iş organizasyonu içinde kalmak kaydıyla evden yapılan işlere İş Kanunu'nun uygulanması, bu kanunda hüküm yer almayan hallerde ise, TBK'nın evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulmasıdır. Ayrıca evde hizmet şeklindeki iş görme ediminin yerine getirilmesinde, kanunlarda tarafların bağımlılık unsuruna açıkça yer verilmemiş, ancak İş Kanunu'ndaki düzenlemede, işçinin iş görme edimini işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında yerine getireceği belirtilmiştir¹⁴³.

İş Kanununda düzenlenen evde çalışma ile Türk Borçlar Kanununda düzenlenen evde hizmet sözleşmesi arasındaki bir başka farklılık, İş K m.14'de sözleşmenin yazılı yapılması gerektiği koşuluna bağlanmışken, TBK'da yazılılık koşulunun aranmamasıdır. Gerçekten

¹³⁸ Sözek, s. 283; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 221; Özdemir, Tele Çalışma, s. 159.

¹³⁹ Sözek, s. 286; Gülver, s. 121.

¹⁴⁰ Bu konularda geniş bilgi için bkz. Dulay Yangın, **Uzaktan Çalışma**, s. 154 vd. ve Arkin Günay, **Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukuktan Evde Çalışma**, İstanbul 2018, s. 73 vd.

¹⁴¹ Ev hizmeti kavramı hakkında geniş açıklamalar için bkz. Caniklioğlu/Özkaraca, **Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Prof. Dr. Fevzi Şahlanana Armağan, C. II, Özel Sayı 2016, s. 1333 vd.

¹⁴² Özer, s. 197; Gülver, Ender. “**Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine**”, İÜHF C. LXXII, S. 2, 2014, s. 107.

¹⁴³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraca, s. 220; Canan Ünal Adınır, **Tele Çalışmada Verilerin Korunması, Muhtelif Yönleriyle Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**, Ankara 2022, s. 963; Murat Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 41.

uzaktan çalışma sözleşmesi yazılı olarak yapılması gereken bir sözleşme iken, evde hizmet sözleşmesi şekil koşuluna bağlanmayıp, sözlü bile yapılabilir¹⁴⁴.

Öte yandan, evde çalışmada iş görme ediminin bizzat işçi tarafından yerine getirilmesi koşulu aranırken, TBK m.461’de işin işçi veya aile üyeleri tarafından da yapılabilmesine olanak tanınmıştır. TBK’da her ne kadar evde hizmet sözleşmesi denilse bile, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde iş görme edimini ifa etmesine olanak tanınmıştır¹⁴⁵. Bu şekildeki çalışmalarda bağımlılık unsurunun daha zayıf olduğunu söylemek mümkündür¹⁴⁶. Açıklanan tüm bu farklılıklar sonucunda, yazılı yapılmayan, bizzat işçi tarafından yerine getirilmeyen ve işçinin belirleyeceği herhangi bir ev ve işyeri dışında bir yerde yapılan işlerde TBK hükümlerinin uygulanması gerektiği sonucuna varmak mümkündür.

Evde çalışma modelinde ücret, genel olarak zaman esasına göre değil, parça başına gerçekleştirilmektedir. Ayrıca iş edimi işçinin evinde yapıldığından burada işverenin tam bir denetim ve gözetimi altında bir çalışmadan söz edilememektedir. Bu nedenle de öğretide iş sözleşmesinin asli unsuru olan bağımlılık unsurunu içermediği için evde çalışmanın istisna akdinin konusunu oluşturacağı görüşleri de bulunmaktadır¹⁴⁷. Ancak bu gibi çalışmalarda iş sözleşmesine dayanan bir hukuki ilişkinin kurulduğu kanaatindeyiz¹⁴⁸. Zira bir iş sözleşmesinin olması için çalışmanın mutlaka işverenin işyerinde yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁴⁹.

4857 sayılı İş Kanunu’nda evde çalışmanın usul ve esasları düzenlenmemekle birlikte AB mevzuatında belirlenen evde çalışmaya dair usul ve esasları şöyle özetlemek mümkündür:

-Sözleşmenin yazılı yapılması zorunludur.

-Çalışma programının belirlenmesi evden çalışanın seçimine bırakılmalıdır.

¹⁴⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 221; Gülver, Ender. “**Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine**”, İÜHF C. LXXII, S. 2, 2014, s. 108.

¹⁴⁵ İş Kanunu m. 4/1 (d) bendinde sayılan işler hariç evde çalışanlara, özel kanun olan İş Kanunu’nun uygulanması gerektiği yönünde bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca s. 221; Dulay Yangın, **Değerlendirme**, s. 159; İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s. 283.

¹⁴⁶ Bu nedenle Alman Hukukunda bu nitelikte çalışanlar için işçi değil, işçi benzeri kişi ifadesi kullanıldığı ancak İsviçre ve Türk Hukuklarında ise, yapılan işin bir iş ilişkisi olarak kabul gördüğü ifade edilmiştir. Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, Ankara 2018, s. 190. Aradaki bağımlılığın hukukî bağımlılık olmayıp, ekonomik bağımlılık olduğu yönünde, Mustafa Alp, “**Tele Çalışma**”, s. 815; Özer, s. 197.

¹⁴⁷ Engin, **Evde Çalışma**, s. 274

¹⁴⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 220; Tuac Yılmaz, s. 261.

¹⁴⁹ Güzel, **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları**, s. 136.

-Evden çalışan tarafından kullanılan araç ve gereçler yasal olarak iş sağlığı ve güvenliği¹⁵⁰ gereklerine uygun olmalıdır.

-Kendi evinde çalışan işçi, işverenin belirlediği işyerinde çalışan işçiler ile yönetime katılma hakkı ve sendikalaşma hakkı da dâhil olmak üzere aynı haklara sahip olmalıdır. Toplu sözleşmeler ile evde çalışanın çalışma koşullarına ilişkin özel hükümler konulabilir¹⁵¹.

Evde çalışma modelinde, işveren, uzaktan ve evden çalışan işçileri, işin aile bireyleri ile yapılmasına rızası olup olmadığı da dâhil olmak üzere, yazılı olarak çalışma koşulları ile ilgili olarak bilgilendirmekle yükümlü olup,¹⁵² eve verilen işin, işçinin aile bireyleri ile yapılmasına işverenin rızası varsa ya da somut olayın özelliğinden bu rızanın var olduğu sonucu ortaya çıkıyorsa, işçinin işi bizzat yapması gerekmez.¹⁵³ Evde veya uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleriyle çalıştırılan işçinin iş sağlığı ve güvenliğinden işveren sorumludur¹⁵⁴.

Çoğu ülkede, evde çalışma ile uzaktan tele çalışma kuralları iç içe geçmiş durumdadır. Yapılan işler, iş sağlığı ve güvenliği gerekleri, işveren ve işçi yükümlülükleri ile toplu sözleşme hakları, tele çalışmaya ilişkin düzenlemelere paraleldir¹⁵⁵.

Evde veya uzaktan çalışma sözleşmesiyle çalışan işçi, ayrımı haklı hale getiren bir sebep olmadıkça¹⁵⁶, salt iş sözleşmesinin niteliğinden dolayı emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz (İş K. m. 14/6)¹⁵⁷. Bu bağlamda, ayrımcılık yasağı esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin iş kazası bakımından geleneksel işyerlerinde çalışan işçiler kadar geniş ve eşit haklara sahip olmasını gerektirmektedir.

¹⁵⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili geniş bilgi, açıklamalar ve kaynaklar için Bkz. Haluk Hadi Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 6.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2022, s.1 vd.; İbrahim Subaşı, **Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018, s.1 vd.

¹⁵¹ İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s.197.

¹⁵² İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s.197.

¹⁵³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 222; Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 98.

¹⁵⁴ Özer, s.193-226; İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s.197. Alman hukukuna ilişkin açıklamalar için bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 184-191.

¹⁵⁵ İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s.197.

¹⁵⁶ Alman hukuk öğretisinde, evden çalışırken su içmek amacıyla mutfaka giderken merdivenlerden düşerek ayak bileğini kıran işçi ile ilgili olarak Alman Federal Sosyal Mahkemesi (BSG)'nin 5 Temmuz 2016'da "iş kazası olmadığına" dair kararı, evde çalışan işçiler bakımından haksız bir ayırım yapıldığı gerekçesiyle çokça eleştirilmiştir. Ancak özellikle BSG'nin 2021 yılı sonrasında verdiği kararlarda bu görüşü isabetli bir şekilde terkettiği görülmektedir. İlgili karar için bkz. BSG, 5 .07.2016 – B 2 U 5/15 R.

¹⁵⁷ Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşmasının 4. maddesinde de tele çalışanların çalışma koşullarından diğer çalışanlarla eşit düzeyde yararlanacağı kabul edilmiştir.

Evde çalışmanın tarihi gelişimine ve evde çalışan iş gücünün toplumsal yapılarına bakıldığında, Sanayi Devrimi öncesinden başlayan bir uygulama olduğu ve özellikle kadınlar tarafından geçmiş yıllarda sıklıkla tercih edildiği görülmektedir¹⁵⁸. Küçük boyutlu ev işleri, malzeme ve araç gereçler işveren yahut işçinin kendisi tarafından alındıktan sonra evde tamamlanan el işleri gibi eserlerin işverene teslim edilmesi karşılığı alınan ücretten ibarettir¹⁵⁹. Dünyada ve ülkemizde teknolojinin gelişimine kadar, bu iş görme şekli, kadınlar tarafından tercih edilmiş, geleneksel işyerlerinde ise makina işlerine daha güçlü olmaları sebebiyle erkek işçiler yerleştirilerek endüstriyel alanda kadınların istihdamı bir hayli zayıf tutulmuştur¹⁶⁰.

Dünyada son zamanlarda giderek artan sayıda işveren, düzenli işçilerin çalışma programlarının bir parçası olarak evde çalışmalarının, işletmelerin ve işverenlerin yararına olduğu düşüncesi ile bu çalışma biçimini kullanmaya başlamışlardır. Gerçekten uygulamada, esnek çalışma veya evde çalışma gibi adı her ne olursa olsun, işçiler tarafından da işveren kontrolünü en aza indirmesi nedeniyle tercih edilmekte¹⁶¹ ve bu türlü çalışmalar giderek yaygınlaşmaktadır. Evde çalışan işçilerin bazıları, tam zamanlı, bazıları yarı zamanlı çalışan olmakla beraber, bazıları yönetici, bazıları üretim işçileri olabilmektedir¹⁶².

f. Tele Çalışma

Tele çalışma kavramı, ilk defa Amerika Birleşik Devletleri'nde, 1970'li yılların başında bilgi teknolojileri sektöründe çalışan işçilerin, bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarını kullanarak evde uzaktan çalışma biçimiyle yaptıkları çalışma için kullanılmış olup, bu çalışma şekli, zaman içinde tele çalışma ya da uzaktan çalışma olarak anılmaya başlanmıştır¹⁶³.

¹⁵⁸ Öner Eyrenci ve Kadriye Bakırcı, **Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**, İstanbul Ticaret Odası, 2000, s. 10.

¹⁵⁹ Araç ve gerecin işçi tarafından sağlandığı hallerde işverenin bu araç ve gereçleri kontrol etmesi gerektiğine dair bkz. Mustafa Alp, **Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)**, Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 836.

¹⁶⁰ Eyrenci/Bakırcı, s. 11; Dulay Yangın, s. 8; Yücel Karakoyun, **"Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü"**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s. 32-37, Olgu Özdemir, **"Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri"**, Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (UAÜHFD), 2016, Sayı 8, s. 84.

¹⁶¹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Hamdi Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 2014, s. 478; Nicholas Bloom vd., **"Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment"** The Quarterly Journal of Economics 1, S 130 (2015); s. 212.

¹⁶² Olmsted ve Smith, s. 353.

¹⁶³ Jon C. Messenger, **"Introduction: Telework in the 21st Century – An Evolutionary Perspective"**, 2019, s.1, <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

İş K. m.14'e 2016 yılında eklenen fıkra¹⁶⁴ ile uzaktan çalışma tanımlanırken, bunun alt ayırımlarından biri olan tele çalışma da tanımlanmıştır. Buna göre tele çalışma; “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı olarak kurulan iş ilişkisi”dir (m. 14/4)¹⁶⁵. Dolayısıyla tele çalışmayı, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı çalışma olarak tanımlayabiliriz¹⁶⁶. Nitekim bu çalışma biçimi Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde açıkça tanımlanmıştır. Buna göre, tele çalışma; “iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında belirlenen bir başka yerde yerine getirildiği uzaktan çalışma şekli”dir (m.4/c).

Kanun koyucu, İş Kanunu'nda terim olarak uzaktan çalışmayı tercih etmiştir. Böylece hem evde çalışma hem de tele çalışma bu üst kavram içinde yer alacak şekilde iş mevzuatımıza dâhil edilmiştir. Madde gerekçesinde de; “çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimlerinin uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek düzenlendiği” ifade edilmiştir¹⁶⁷. Kanunda, ikili bir biçimde tanımlanan uzaktan çalışma, madde gerekçesinde ise şu şekilde tanımlanmıştır; “işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri dışında, işverenin gözetiminden uzak bir mekânda iş görme edimini sunduğu ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisidir.” Ancak madde gerekçesinde yapılan tanımda, tele çalışmanın asıl niteliğini oluşturan ve teknoloji araçlarını kullanarak iş organizasyonuna dâhil olma unsurundan bahsedilmemiştir. Bu yönüyle gerekçede tanımlanan çalışma türü, tele çalışmaya değil, evde çalışmaya daha yakın görünmektedir.

Öğretide tele çalışmanın çeşitli tanımları yapılmıştır. Bu tanımlardan birine göre, “çalışanların iş edimlerini düzenli olarak geleneksel (klasik) işyeri dışında, işverenlerin doğrudan bir denetim ve gözetimi altında olmayan herhangi bir yerde, bilgi ve iletişim

¹⁶⁴ 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanun m.2.

¹⁶⁵ Tele çalışma, 6111 sayılı Kanun döneminde de yine “uzaktan çalışma” genel kavramının içerisinde yer alacak şekilde planlanmış ancak bu şekliyle o dönem yürürlüğe girememiştir. O dönem kabul edilen tanım ise şu şekildedir; “İşçinin bir hizmet veya mal üretmek amacıyla işletme merkezi dışında, genellikle evde veya işyeri dışında bir büroda iş edimini yerine getirdiği haberleşme ve bilgisayar ağı ile işletmeye bağlantı kurulan işyerine bağımlılığın az olduğu yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir.”, (Günay, **Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukuktan Evde Çalışma**, s. 83).

¹⁶⁶ Dulay Yangın, s. 152; Alp, **Tele Çalışma**, s.798-799.

¹⁶⁷ 6715 sayılı kanun madde gerekçeleri, Yasama Dönemi: 26, Yasama Yılı: 1, s. 12.

teknolojileri aracılığıyla adeta aynı, tek bir işyerindeymiş gibi yerine getirdiği bir çalışma biçimi”dir¹⁶⁸.

Bir başka tanımda ise tele çalışma, “bilgi ve iletişim teknolojisi kullanılarak uzaktan iletişimin sağlandığı bir iş organizasyonuna dâhil olmak üzere, verilen işin işyeri dışında görüldüğü çalışma biçimi” şeklinde ifade edilmektedir¹⁶⁹. Bu tanımlardan da görüleceği üzere, uzaktan çalışmanın bir türü olan tele çalışmayı diğer çalışma şekillerinden farklılaştıran başlıca unsurlar, çalışılan yer, teknoloji ve organizasyon olup, bu çalışmayı karakterize eden ilk unsur işin tamamen veya kısmen işyeri dışında kalan farklı bir alanda, yani işyerinden uzak bir yerde görülmesidir¹⁷⁰. İşin görüldüğü yerin işçinin evi olması mümkün olabileceği gibi tamamen farklı bir yerin belirlenmiş olması da mümkündür¹⁷¹. İşin tamamının ya da bir bölümünün bilgisayar, internet, elektronik posta gibi araçlarla bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak yapılması, tele çalışmayı diğer çalışma biçimlerinden ayıran ikinci unsurdur¹⁷². Tele çalışma modelinde, işçilerin işletme müşterilerinden uzak bir şekilde, evlerinde veya daha farklı yerlerde bilgi ve telekomünikasyon teknolojilerini (bilgisayar, faks makinesi, modem, akıllı telefonlar) kullanarak işgörmeye edimlerini yerine getirmeleri söz konusudur¹⁷³. Uzaktan çalışma biçiminin bir unsuru olan çalışmanın sürekli ve düzenli olarak, işverenin iş organizasyonu kapsamında yapılması da tele çalışmanın son unsuru olarak sayılabilir¹⁷⁴.

Uluslararası Çalışma Örgütü de tele çalışmayı tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre tele çalışma, “*Merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzak bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim biriminde çalışan diğer işçilerle doğrudan kişisel*

¹⁶⁸ Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 218; Murat Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 41.

¹⁶⁹ Alp, **Tele Çalışma**, s. 800; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 481; Aydın, **Tele Çalışma**, s. 353; Süzek, **İş Hukuku**, s. 286; Günther Wiese, **Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit**, RdA, H. 6, 2009, s. 344; Rolf Wank, **Telearbeit**, NZA, H.5, 1999, s. 225-235.

¹⁷⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 220; Dulay Yangın, s. 152; Alp, **Tele Çalışma**, s.798-799; Kandemir, **Evde Çalışma**, s. 157.

¹⁷¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 218. Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, işçinin uzaktan çalışan sayılabilmesi için çalışma süresinin en az yüzde ellisini işverenin merkez işyerinden uzakta geçirmesi gerekmektedir. Civan, “**Uzaktan Çalışma**”, s. 533; Alp, **Tele Çalışma**, s. 799.

¹⁷² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 481-482; Özdemir, **Tele Çalışma**, s. 15; Civan, **Evde Çalışma/Tele Çalışma**, s. 533; Aydın, **Tele Çalışma**, s. 353; Alp, **Tele Çalışma**, s. 799; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Covid-19**, s. 162.

¹⁷³ Purificación Igual, Paula Rodríguez-Modroño, **Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe**, Sustainability, 2020, s. 3.

¹⁷⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 219. Öğretide tele çalışmada mekan unsurunun salt işyeri dışında işin görülmesi anlamına gelmediği, tele çalışmayı işyeri dışında gerçekleştirilen diğer işlerden ayıran unsurun işin işyerinde de gerçekleştirilebilir olmasına rağmen işyeri dışında görülmesi olduğuna dair bkz. Ünal Adınır, **Tele Çalışmada Veriler**, s. 961-962.

*ilişki yerine yeni teknolojileri kullanarak, ilişki kurabildiği çalışma şeklidir*¹⁷⁵. İşçinin bulunduğu yer ile merkez büro veya üretimin yapıldığı yer arasında elektronik iletişim araçları ile bağlantı kurulmaktadır¹⁷⁶.

Avrupa Birliği ülkelerinde de, daha önce de ifade edildiği gibi, atipik çalışma biçimlerinin görülme sıklığının artması ve yaygınlığı nedeniyle asgari sınırlarının belirlenmesi ihtiyacı doğmuş ve Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma¹⁷⁷ imzalanmıştır. Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşma'ya göre tele çalışma; “bir iş ilişkisi veya iş sözleşmesi çerçevesinde işverene ait işyerinde de gerçekleştirilmesi mümkün olan bir işin, bilgi teknolojileri kullanılarak ve düzenli biçimde işverene ait işyeri dışında yerine getirildiği iş organizasyonu”dur¹⁷⁸.

Tele çalışmada işçi, işverene ait bir işyerinde değil, doğrudan asıl işyerinin dışında bulunmakta ve çalışmayı elektronik iletişim araçlarını kullanarak gerçekleştirmektedir¹⁷⁹. İşçiler, işyerinde veya işyeri dışında bilgisayar, tablet ve cep telefonları gibi iletişim araçlarını iş için kullanmakta ve internet üzerinden de çalışmalarını sürdürebilmektedir. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, telekomünikasyon araçlarıyla yapılan her tür çalışma, tele çalışma olarak kabul edilemez. Zira günümüzde teknolojik iletişim araçları işyerlerinde ve işyeri dışında yapılan işlerde de sıkça kullanılmaktadır. Bu çalışma biçiminde ayırıcı olan unsur, işin görülmesinin doğrudan bu cihazlara bağlanmış olması ve çalışmanın büyük çoğunluğunun bu araçlarla işverene ait işyerinin dışında gerçekleştirilmesidir¹⁸⁰. İşçinin belirli zamanlarda evine iş götürüp¹⁸¹ yarım kalan işleri buradan tamamlaması çalışmayı uzaktan çalışma haline getirmez¹⁸². İşin ifası sırasında bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması nedeniyle,

¹⁷⁵ ILO, Conditions of Work Digest on Telework, Vol. 9, 1, 1990, Geneva, s. 3. Ayrıca bkz. Çağlar Doğru, “İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği”, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl:4 Sayı:7 (2015), s. 114.

¹⁷⁶ Eurofound and the International Labour Office, **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**; Publications Office of the European Union: Luxembourg; The International Labour Office: Geneva, Switzerland, 2017; ISBN 9789289715683.

¹⁷⁷ Çerçeve anlaşma, 16.07.2002 tarihinde ETUC, UNICE/UAPME ve CEEP ile imzalanmıştır. Framework Agreement on Telework, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10131>

¹⁷⁸ Aysen Tokol, “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.: 5, S.: 1, 2003.

¹⁷⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 218; Kuban, s. 59; Kandemir, Tele Çalışma, s. 41; Alp, Tele Çalışma, s. 800; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 481.

¹⁸⁰ Civan, “Uzaktan Çalışma”, s. 533.

¹⁸¹ Wolfgang Ricke, **Kasseler Grosskommentar zum Sozialgesetzbuch: SGB VII**, (Sozialversicherungsrecht), C.H.BECK Verlag, 119. Auflage, 2022, SGB VII § 8, Rn. 76.

¹⁸² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 217; Dulay Yangın, **Değerlendirme**, s. 149; Emrağ, s. 1416; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 163.

yapılan çalışma uzaktan çalışma haline gelmeyecek, uzaktan çalışmada kullanılan bilgi ve iletişim teknolojisinin, işçinin işyeri ile bağlantı kurması amacını taşıması, işçinin bunlarla iş görmesi ve bu sayede işverenin iş organizasyonuna dâhil olması şartları da aranacaktır. Bu sebeple, anılan iletişim araçlarının iş görme ediminin yerine getirilmesinin zorunlu bir unsuru niteliği taşıması gerekir¹⁸³. Bunun yanı sıra işverenin, çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için sabit bir çalışma yerinin mevcut olması ve işçinin tamamen bu araçları kullanarak orada iş görmesi, bir tele çalışmanın varlığını göstermez¹⁸⁴. İşçinin çalışmasının tele çalışma olabilmesi için düzenli olarak asıl işyeri dışında iş görmesi de gerekmez. İşçi, işverence kurulan bir uydu büroda da iş görebilir veya haftanın belirli günlerinde tele çalışma yaparak kalan günlerde asıl işyerinde bulunabilir¹⁸⁵.

Tele çalışma, bilgisayar teknolojisinin ve haberleşme ağlarının gelişimiyle birlikte basın-yayın, bilgisayar-elektronik, sigorta, bankacılık, haberleşme, ve ticaret ve hatta hizmet sektörü gibi pek çok alanda ortaya çıkmış ve kullanılmaktadır¹⁸⁶. Ayrıca internet ağının ve mobil telefon kullanımının artması ve Covid-19 salgını uzaktan çalışmayı zorunlu kılmış ve yaygınlaştırmıştır. Bu çalışma biçimi, işçinin çoğunlukla kendi evinde, işverenin doğrudan yönetimi veya müdahalesi olmaksızın bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması şeklinde de yapılmaktadır. Bu çalışma şekliyle çalışanlar, çalışma sürelerini kendilerine göre ayarlayabilmekte, işverenin bire bir gözetim ve denetimi altında olmaksızın mal veya hizmet üretimini gerçekleştirebilmektedirler. Bu faydalarının yanı sıra, çalışanlar açısından olumsuz yanlarının olduğu da bir gerçektir. Daha az ücret almaları, kariyer gelişimlerinde klasik çalışanlarla eşit durumda olmamaları, bazı işçilik hakları ile sosyal haklara sınırlı bir oranda erişebilmeleri çalışanlar açısından olumsuz yanları olarak ifade edilmektedir¹⁸⁷.

Tele çalışmaya ilişkin AB üyesi ülkelerin, mevzuatlarındaki genel hükümler şunlardır:

¹⁸³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 219.

¹⁸⁴ Mustafa Alp, “**Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)**”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C.I, İstanbul 2011, s. 799.

¹⁸⁵ Ufuk Aydın, **Tele Çalışma**, s. 353; İnciroğlu Esnek Çalışma Uygulamaları, s. 201; Beyza Öztürk İnal, **Uzaktan Çalışma**, Platon Plus Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 47.

¹⁸⁶ Örneğin bilgisayar yazılımı, web tasarımı, gazetecilik, reklamcılık gibi işler uzaktan çalışma yöntemiyle gerçekleştirilmeye uygun niteliktedir. Bu işlerle ilgili tespit edilen ortak bir nokta ise, çalışana klasik işyerine oranla daha özgür bir ortam sağlamak suretiyle yeni fikir üretme olanağının sağlanmasıdır (İbrahim Çetin, “**Teknolojinin İstihdam ve İş Hukukuna Etkisi**”, Sayıştay Dergisi, S.: 95, s. 55). Son yıllarda e-spor, crowdworking gibi internet odaklı farklı türlerin de uygulandığı görülmektedir.

¹⁸⁷ Marica, Mihaela-Emilia: “**Homeworking/teleworking: Atypical forms of employment: between usefulness and precariousness**”, Juridical Tribune, Vol.: 8/1, 2018, s. 73-81.

- Tele çalışma gönüllülük esasına dayanır¹⁸⁸.
- Tele çalışmaya ilişkin sözleşmede yapılacak çalışmaya ilişkin asgari hususların yazılı olarak belirlenmesi gerekir¹⁸⁹.
- Tele çalışanlar, istihdam koşulları, eğitim, toplu sözleşme hakları ve işçilerin bilgilendirilmesi gibi konularda emsal işçi ile eşit haklara sahip olmalıdır.
- Tele çalışma ile kullanılacak verilerin güvenliği işveren tarafından güvenceye alınmalıdır.
- Tele çalışanın izlenmesine yönelik işveren talepleri ancak bir süre önceden haber verilmek şartıyla uygulanabilir.
- Ekipmana ilişkin olarak¹⁹⁰ işverenin bu araçları sağlama sorumluluğu olduğu gibi; ayrıca bu ekipman ile yapılacak işlerde gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine yönelik bilgilendirme yükümlülüğü de bulunmaktadır¹⁹¹.

Tele çalışma, online (çevrimiçi) veya offline (çevrimdışı) olarak gerçekleştirilebilir. Tele çalışan, daimi bir yerde, sabit şekilde veya sürekli olarak hareket halinde (mobil)¹⁹² iş görebilir. Bu sebeple, tele çalışmada işin görülme yerine ilişkin olarak kesin çizgilerle belirlenmiş bir tanımın yapılması zor ve sakıncalı olabilir¹⁹³. Nitekim çalışmanın esası telekomünikasyon ve bilişim teknolojisi temelli olduğu için, her gün değişen ve gelişen bu alanda yapılacak çalışmaya yeni ve henüz öngörülmemiş yöntemlerin yakın gelecekte eklenmesi de gerekebilecektir.

¹⁸⁸ Tele çalışmanın gönüllülük esasına dayanması Avrupa Çerçeve Anlaşması'nda yer alan "uzaktan (tele) çalışma, ilgili işçi ve işveren için gönüllülük esasına dayanır" hükmü ile açıkça onaylanmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 479.

¹⁸⁹ 91/533/EEC sayılı AB Direktifi ile işverenin iş ilişkisi ve çalışma şartları ile ilgili bilgileri işçiye yazılı olarak sunması yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca El Salvador, Şili ve İtalya'daki esnek çalışma biçimlerinde gönüllülük ve yazıllık ile ilgili örnekler için bkz. ILO, **Uygulama Kılavuzu**, s.35.

¹⁹⁰ Alman hukukunda iş ekipmanının eşi tarafından taşınması anında yaşanan bir kaza ile ilgili bir örnek için bkz. BSG Aralık 12, 2006 - B 2 U 28/05 R. Alman Federal Sosyal Mahkemesi olayda bir iş kazası olmadığına hükmetmiştir.

¹⁹¹ İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s.211.

¹⁹² Mustafa Alp, "**Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)**", Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, s. 803.

¹⁹³ Tele çalışmaya ilişkin İtalya örneğinde ise, evde tele çalışma ve uzaktan tele çalışma olarak iki farklı türünün kabul edildiği görülmektedir, Social Dialogue Committee. **Implementation of the European Framework Agreement on Telework**, Report by the European Social Partners, 2006, s. 15.

g. Uzaktan Çalışmada Tarafların Sözleşmeden Doğan Hak ve Yükümlülükleri

İşçinin iş sözleşmesinden doğan borçları uzaktan çalışmada bir farklılık göstermemektedir¹⁹⁴. İşçi bu çalışma biçiminde üstlendiği iş görme borcunu aynı şekilde yerine getirmek ve işyerinden başka bir yerde işini yapıyor olsa bile, işverenin elektronik ortamda vermiş olduğu emir ve talimatlara uymak, yapılan çağrıya cevap vermek ve işi bizzat ifa etmekle yükümlüdür¹⁹⁵. İşverenin doğrudan denetiminin her zaman mümkün olmadığı bu çalışma biçiminde, çalışanın kim olduğunun tespiti, özellikle evde yapılan uzaktan çalışmalarda zor olacağından tele çalışmada işçinin işi bizzat ifası, işyerine ilişkin verilerin gizliliğinin korunması nedeniyle büyük önem taşımaktadır¹⁹⁶.

Uzaktan çalışma biçiminde işverenin ücret ödeme borcu kural olarak aynı kalmaktadır. Buna karşılık bazı yan hakların verilmesi, örneğin yol parasının verilip verilmeyeceği yahut servis hizmetinin sağlanıp sağlanmayacağı konusu tartışma konusu olabilmekte, bunun yanında işyerinde verilen yemek hizmetinden uzaktan çalışan işçinin de yararlandırılması gerekip gerekmediği gibi tartışmalar ortaya çıkmaktadır. Ancak kanaatimize göre uzaktan çalışmanın işveren yükümlülükleri açısından asıl önemli yönünü iş sağlığı ve güvenliği oluşturmaktadır. Gerçekten iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün ya da iş kazası kavramının sınırlarının ne olması gerektiği ise uzaktan çalışmada özellik arz eden bir durumdur. Zira yukarıda da vurgulandığı gibi işçinin iş görme edimini yerine getirdiği yer işverenin klasik anlamda işyerinin dışında bir yer olmakta, hatta çoğu durumda işçinin özel yaşam alanı olmaktadır. Bu da işverenin burada gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma olanağını zorlaştırmakta, bazen beklenemez hale getirmektedir. Öte yandan işverenin uzaktan çalışmada hiçbir iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma yükümlülüğü olmadığını söylemek de mümkün değildir. Bu nedenle bu çalışma biçiminin özellikleri de dikkate alınarak işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma yükümlülüğünün kapsam ve sınırlarının özel olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bununla ilgili açıklamalara çalışmamızın üçüncü bölümünde yer verilecektir. Burada genel olarak uzaktan çalışma kavramı, türleri ve genel esaslarının anlatılması ile yetinilmiştir.

¹⁹⁴ Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 98; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 221-222.

¹⁹⁵ Süzek, s. 353; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 583; Tunçomağ/Centel, s. 91.

¹⁹⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 221; Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 98.

2. Geçici İş İlişkisi

Esnek istihdam yönetmlerinden biri olan ve konumuz açısından özel olarak ele alınması gereken konulardan bir diğeri de geçici iş ilişkisidir. Zira bu çalışma biçiminde işçi işverenin kendi denetim ve gözetim alanından çıkmakta ve bir başka işverenin işyerinde, onun denetimi ve gözetimi altında çalışmaktadır. Ancak geçici işçinin işvereni ile olan iş sözleşmesi devam ettiği için de işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu devam etmektedir. Bu nedenle bu başlık altında geçici iş ilişkisinin esaslarının ortaya konulması, bu istihdam biçiminin iş sağlığı ve güvenliği açısından gösterdiği özelliklerin ele alınması gerekmektedir.

Çalışma hayatında esnekleşmenin artmasıyla birlikte, geçici iş ilişkisi uygulaması da, son yıllarda artış göstermektedir¹⁹⁷. Yaşanan bu artış beraberinde, geçici işçinin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmasından ve iş kazalarından hangi işverenin sorumlu olduğu sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi, 06.05.2016 tarihli ve 6715 sayılı “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde düzenlenerek hukukumuzda girmiştir¹⁹⁸. Bu düzenleme ile konunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı esaslara da yer verilmiştir.

Geçici iş ilişkisinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı yükümlülüklerine ilişkin olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 17. maddesinde açıkça, 16.

¹⁹⁷ Bu konuda geniş bilgi için bkz. Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, Legal İHD, 2004/2, s. 368; Emin Zeytinoglu, “Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi” İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, Nisan 2004, s. 130; Nurşen Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, 2018, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK’e Saygı, s.121; Ertan İren, “Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü”, AÜHFD, 2011, 60 (2), s.283; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 229; Süzek, s. 296; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 350; Çağlar Çopuroğlu, Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi, Ankara 2022, s. 29 vd. ; Hacer Gülşen, Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Kazalarından Sorumluluğu, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2021, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, s. 17 vd. Ali Kayaalp, Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021, s. 4 vd.

¹⁹⁸ “Geçici iş ilişkisi” deyimi birkaç ahlığa yapılan belirli süreli sözleşmelere konu olan “geçici iş”i çağrıştırdığından, “ödünç iş ilişkisi” deyiminin daha isabetli olduğu görüşü kabul görmüştü. Bu konuda bkz. Münir Ekonomi, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, 189; Ercan Akyiğit, Ödünç İş İlişkisi, s. 28; Nurşen Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s. 123-125. Düzenlemenin yürürlüğe girmesinden önce geçici istihdam bürolarının mesleki faaliyet olarak tanınması ve yasal düzenlemeye kavuşturulması gerektiği görüşü için bkz. A. Can Tuncay, F. Burcu Savaş, “Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşturulmalıdır”, MERCEK, Ekim 2007, s. 66-77; Alpay Hekimler, “Profesyonel İş İlişkisine Geçilmesinin Zamanı Hala Gelmedi mi?” MERCEK, Ocak 2009, s. 124-141; Erdem Özdemir, “Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi Düzenlenmeli Ama Nasıl?” Sicil İHD, Haziran 2010, s. 20-32.

maddesinde de özel bazı düzenlemeler yapılmış, konunun ayrıntıları ise “Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik”te düzenlenmiştir.

Esnek çalışma biçimlerinden biri olan geçici iş ilişkisinde, işveren (geçici işçi sağlayan işveren), kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçinin iş görme edimini, işçinin de rızasını almak kaydıyla belli ve geçici bir süreliğine bir başka işverenin emrine vermekte; işçi kendisi ile doğrudan bir iş sözleşmesi bulunmayan bir başka işverene devredilmektedir¹⁹⁹.

Üç taraflı bir ilişki olan geçici iş ilişkisinde işçi, iş görme edimini esasen aralarında sözleşmesel bir ilişki olmayan bir işverene ait işyerinde ve ona ifa etmekte, bu açıdan geçici işveren ile işçi arasında kendine özgü, iş sözleşmesi benzeri atipik bir ilişki kurulmaktadır²⁰⁰.

Geçici iş ilişkisi, öğretide genellikle, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olmak üzere iki alt başlık halinde incelenmekte, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki sorumluluğu ise her iki geçici iş ilişkisine göre farklılık arz etmektedir²⁰¹. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde, işverenlerin müteselsil sorumluluğu olduğu kabul edilmekle birlikte, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosunun nispeten daha sınırlı bir sorumluluğa sahip olduğunu söylemek mümkündür.

¹⁹⁹ “Devretmek” ifadesi ile kastedilen işçinin teknik anlamda devri değil, geçici iş ilişkisi süresince işçiye emir ve talimat verme yetkisinin geçici işverene geçmesi olup, kanundaki ifade bu şekilde olduğu için çalışmada da bu kavram tercih edilmiştir. Eski düzenleme dönemindeki tanımlama için bkz. Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, 1995, Ankara, Kamu-İş, s.22-25; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.365; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.136; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, 2012, 4. Baskı, İstanbul, Beta, s.260; Sümer, Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 2015, 20. Baskı, Konya, Mimoza, s.61; Tankut Centel, A. Murat Demircioğlu, **İş Hukuku**, 2013, 12. Bası, İstanbul, Beta, s.94; A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Senyen Kaplan, **İş Hukuku**, 2013, 6. Baskı, Ankara, Gazi, s.69-70; Faruk Andaç, **İş Hukuku**, 2014, Ankara, Detay, s.76-77; Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 2014, 10. Baskı, Ankara, Seçkin, s.145; Serkan Odaman, **Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, 2007, İstanbul, Legal, s.16; Ömer Ekmekçi, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, 2008, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK’e Saygı, s.101; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 2015, s.301-302.

²⁰⁰ Caniklioğlu, “Geçici İş İlişkisi”, s. 126; Duygu Çelebi Demir, “Özel İstihdam Bürolarının Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi Kurma İzni” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 41, Y. 2019, s. 48; Özkaraca, **Özel İstihdam Bürosu**, s. 62.

²⁰¹ Geçici iş ilişkisine ilişkin hükümler İş Kanununda yer aldığı için diğer iş kanunlarının kapsamına giren işçiler için geçici iş ilişkisi kurulabilmesi noktasında belirsizlik bulunmaktadır. Konunun Alman hukukunda olduğu gibi genel nitelikli bir kanunla düzenlenmesi ya da 7. maddeye eklenecek bir hükümle açıklığa kavuşturulması yerinde olacaktır. Bu yönde bkz. Taşkent/Kurt, s. 7; Kübra Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2016, s. 143; Ercüment Özkaraca, **Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı 2016 Toplantıları, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, 03-04 Haziran 2016, İstanbul 2018, s. 59-60; Orhan Ersun Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, *AÜHFD*, 66(2) 2017, S. 339; Çopuroğlu, 24.

İş Kanunu m. 7/11 uyarınca, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile “iş sözleşmesi”, geçici işçi çalıştıran işveren ile “geçici işçi sağlama sözleşmesi” yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur²⁰². Her iki tarafa sürekli ve karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme olan “geçici işçi sağlama sözleşmesi” hukuki nitelik açısından kendine özgü bir niteliğe sahiptir²⁰³. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, işveren, İş Kanunu m. 7/11 hükmü uyarınca özel istihdam bürosudur ve işçi esasen iş sözleşmesini özel istihdam bürosu ile imzalamaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde, iş sözleşmesinin şartları özel istihdam bürosu tarafından belirlenmekte, ancak işçi belirli bir süreliğine geçici işçi çalıştıran işverenin emir ve talimatı altına girmektedir.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi ise, işçinin yazılı onayının alınmasına bağlıdır²⁰⁴. Kanuna göre işçi yazılı rızasını devir esnasında vermelidir (İş K. m. 7/15). Dolayısıyla devirden önce verilen rızanın, geçerliliği bulunmayacaktır²⁰⁵. Mesleki olmayan geçici iş ilişkisi, altı ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa tekrarlanabilir. Bu süreler emredici olarak düzenlenmiş olup, uzatılması hukuken mümkün kılınmadığından, sözleşmede kararlaştırılan ya da en fazla 18 ay olan sözleşme süresinin sonunda geçici işçinin geçici işçi çalıştıran işverenin yanında çalışmaya devam etmesi halinde, işçinin anılan sürenin bitiminden itibaren geçici işçi çalıştıran işverenin işçisi sayılması yerinde olacaktır.

Sürelere riayet edildiği takdirde ise işçinin işvereni değişmemekte, geçici işçi sağlayan işveren olarak kalmaya aynen devam etmektedir. İş Kanununun 7. maddesinde geçici iş ilişkisi kurulan işverenin iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğuna da yer verilmiş bulunmaktadır. Maddede yapılan değişikliklerle, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi düzenlenmiş fakat sorumluluk noktasında sadece meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi bakımından “geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur” hükmü

²⁰² Akyiğit, **Ödünç İş İlişkisi**, s. 117; Ercüment Özkaraca, **Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi**, s. 62.

²⁰⁴ Çelikoğlu/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 233; Ercüment Özkaraca, **Özel İstihdam Bürosu**, s. 61; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 358; Akyiğit, s. 123; Süzek, s. 301-201. Yazılılık şartının ispat bakımından anlaşılması gerektiği yönündeki görüş için bkz. Senyen Kaplan, s. 95.

²⁰⁵ Çelikoğlu/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 246; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 352; Gülşen, s. 27; Ayşegül Ekin, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s. 12 vd.

aynı haliyle korunmuştur (İş K. m. 7/15-c). Başka bir anlatımla, bu nitelikte genel bir hukuki sorumluluk hükmüne, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi bakımından yer verilmemiştir²⁰⁶. Bu düzenleme ile yaratılan ikili durum, öğretilerde eleştirilmektedir²⁰⁷. Yine, sadece meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi bakımından getirilmiş olan birlikte sorumluluk esası da, bu çalışma biçiminde işçinin iş sözleşmesi ile bağlı olduğu bordro işverenin fiilen iş güvenliği önlemlerini alamayacağı gerekçesiyle öğretilerde eleştirilmiştir²⁰⁸.

Geçici işçinin, geçici işverenin yanında çalışması gereken süre sonlandıktan sonra iş ilişkisine devam etmesi halinde ise, bu durumda artık işçi geçici işverenin belirsiz süreli işçisi olarak kabul edilecektir. Kanuna göre, “Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Bu durumda özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur” (İş K. m.7/13) . Bu durumda geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır²⁰⁹. Bu tarihten itibaren, artık geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden özel istihdam bürosunun sorumluluğu sona erecekse de, geçici iş sözleşmesinde kararlaştırılan süre ile sınırlı olmak üzere, özel istihdam bürosunun sorumluluğu devam edecektir. Yani geçici iş ilişkisinin sona erip, işçinin geçici işveren ile yeni bir belirsiz süreli iş sözleşmesi yapması, geçici iş ilişkisi sırasında doğmuş alacaklarını olumsuz yönde etkilemez²¹⁰.

Geçici iş ilişkisinde sorumluluk Yönetmelikte ise 11. maddede düzenlenmiştir. Buna göre, çalışanlarını geçici olarak devreden işveren ile birlikte geçici iş ilişkisi kurulan işveren, yapılan iş süresince işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumludur. Bu hükmün uygulanması

²⁰⁶ Öğretilerde bu hükmün meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinden farklı olarak müteselsil sorumluluk getirdiği ifade edilmektedir. Süzek, 11. Baskı, s.301; Çelikoğlu/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s 252; Ali Güneren, **İş Kazalarından ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat** Davaları, Adalet Yayınevi, Temmuz 2020, s. 243.

²⁰⁷ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 241; Süzek, 11. Baskı, s. 300-301; Civan, **Ödünç İş İlişkisi**, s. 384 vd.; Ayşegül Ekin, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019, s. 127; Duygu Çelebi Demir, **Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019, s. 144.

²⁰⁸ Ekmekçi, **Geçici İş İlişkisi**, s. 376-377; Tuncay, **Ödünç İş İlişkisi**, s. 71.

²⁰⁹ Süzek, s. 311.

²¹⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 364; Süzek, s. 311.

bakımından, işin yapılmasına ilişkin sorumluluk, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri ile sınırlıdır²¹¹.

4857 sayılı Kanun açıkça meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiyi gözetme borcundan devreden işverenle birlikte sorumlu olduğunu hüküm altına almıştır (İş K. m. 7/15). Bu nedenle, işyerinde gerekli önlemlerin alınmamış olması nedeniyle geçici işçinin iş kazasına uğraması halinde, talep edeceği tazminatlardan her iki işveren birlikte sorumludur ve işçi İş Kanunu'nda açıkça getirilen müteselsil sorumluluk gereğince hem geçici işçi çalıştıran hem de geçici işçi sağlayan işverenden zararını talep edebilecektir. Fakat tazminatı ödeyen işveren, geçici işçi çalıştıran işverene kusuru oranında rücu edebilir²¹². Geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlayan arasında yapılan sözleşmede sorumluluğa ilişkin hükümlere yer verilebilecek olmasına rağmen, bu hükümler sadece iş ilişkide işverenler açısından bağlayıcı olacaktır. Bir başka deyişle, sözleşmeye konulan bir hükümle, işçinin geçici işçi sağlayan işverenden birlikte sorumluluk esaslarına göre tazminat isteme hakkı ortadan kaldırılamaz²¹³. Geçici işçi, iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen ve SGK tarafından karşılanmayan zararlarını on yıllık genel zamanaşımı süresi içinde talep edebilecektir.

İş Kanunu m. 7/9, c hükmü gereği geçici işveren, geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. v 14. maddelerinde belirtilen mercilere ise süresi içinde bildirmekle yükümlüdür²¹⁴. Zira iş kazası halinde sigortalı ya da sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmeleri Sosyal Güvenlik Kurumu'nun meydana gelen olayı iş kazası olarak kabul etmesiyle mümkün olabilecektir.

²¹¹ Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, s. 59.

²¹² Süzek, **İş Hukuku**, B. 11, s. 310 vd.; Demircioğlu/Kaplan, s. 46; Civan, **Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç İş İlişkisi**, s. 381. Karşı görüşte olan yazarlara göre, devreden işverenin işçinin çalıştığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma olanağının bulunmaması nedeniyle, iş kazasından birlikte sorumlu tutulmaması gerekir. Bkz. A. Can Tuncay, **İş Kanunu Tasarısındaki Ödünç İş İlişkisi ve Eleştirisi**, Mercek, Nisan 2003, s. 71; Ekmekçi, 4857 sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal İHSGHD, 2004/2, s. 376-377.

²¹³ Demircioğlu/Kaplan, s. 46; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 59; Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 409.

²¹⁴ İş kazası ve meslek hastalığının bildirimi konusundaki açıklamalar için bkz. Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul 2020, s. 377 vd; A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul 2017, § 17, III, Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara 2015, s. 331.

Geçici işçi çalıştıran işverene ait işyerinde meydana gelen bir kazada, geçici işçi sağlayan işverenin de kusuru bulunması mümkündür. Örneğin, mesleki eğitim belgesi olmayan bir işçiyi çok tehlikeli bir işyerine çalışmak üzere gönderen işveren ve bu belgeyi araştırmadan işçiyi kabul ederek çalıştıran işverenin ayrı ayrı kusurlu olduğu kabul edilir²¹⁵. Fakat başka bir örnekte, kaza geçici işçi çalıştıran işverenin, geçici işçiye kişisel koruyucu donanım vermemiş olmasından kaynaklanmışsa, geçici işçi çalıştıran kusurlu olacaktır. Yargıtay’a göre, geçici işçi sağlayan işverenin iş kazasının meydana gelmesinde kusuru varsa o da sorumlu tutulmalıdır²¹⁶.

İSGK 13. maddesinde “İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir” denilerek gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda işçilerin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkı düzenlenmiştir. Ancak özel istihdam bürosunun dahil olduğu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde müteselsil sorumluluk öngörülmediğinden, öncelikle özel istihdam bürosundan geçici iş ilişkisini ortadan kaldırmasını talep etmesi gerektiğini, işbu talebi karşılanmadığı takdirde fesih hakkına sahip olabileceğinin kabul edilmesi, ciddi ve yakın tehlikeler için düzenlenmiş bulunan hükmün amacıyla bağdaşmamaktadır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünün ihlal edilmesi ve ciddi ve yakın bir tehlike durumunda geçici işçinin de, kanaatimizce 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 13. maddesi uyarınca geçici işçi çalıştıran işverene karşı çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olduğunun kabulü gerekir²¹⁷. Bu bakımdan, Kanuna bu konuda bir hüküm konularak geçici işçinin, geçici işçi çalıştıran işverene karşı çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabileceğine ilişkin düzenleme yapılması yerinde olurdu.

3. Esnek Bir İş Gördürme Biçimi Olarak Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi

İş Hukukumuzda, alt işverenlik sözleşmesi diyebileceğimiz bir sözleşme türü bulunmamaktadır²¹⁸. Uygulamada, Kanun’da yer alan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımının, unsurları da taşıdığı için, aynı zamanda asıl işveren- alt işveren ilişkisini de yaratan sözleşmeler dolayısıyla bu ilişki kurulmaktadır²¹⁹.

²¹⁵ Sümer, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 59; Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, s. 409.

²¹⁶ Yarg. 10 HD., 23.5.2016, 2014/26377 E., 2016/8183 K.

²¹⁷ İbrahim Aydın, “İşverenin İşyerinde Çalışan İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.19, S. 4, s. 22-29.

²¹⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 98.

²¹⁹ Bu sözleşmelere ilişkin olarak bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 96-135.

Kanundaki düzenlemeye göre; “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur” (İş K. m. 2/6).

Bu ilişkide işçi, her ne kadar aynı işyeri aynı zamanda alt işverenin işyeri olsa dahi, bir başka işverenin işyerinde iş görme edimini yerine getirmektedir. Kanun koyucu, konuyu işçi yararı bakımından ele alarak, sermaye bakımından asıl işverene oranla çoğu zaman daha zayıf durumda olan alt işverenlerin, yanlarında çalışan işçilerin ücret ve diğer haklarından mahrum kalmalarını engellemek amacıyla, bu işin yapılmasından nihai olarak kendisi de yararlanan asıl işvereni de Kanunda (İş K. m. 2/6) geçen “... asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı ...alt işveren ile birlikte sorumludur” hükmüyle, alt işveren ile birlikte sorumlu tutmuştur. Asıl işverenin birlikte sorumluluğunun doğabilmesi için İş Kanunu m. 2/6 anlamında bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmuş olması şart olduğu gibi, bu sorumluluk sadece alt işverenin işçilerine karşıdır. Bir başka deyişle, alt işverene verilen idari para cezalarından, idareye karşı asıl işveren sorumlu olmayacaktır²²⁰. Gerçekten, alt işverenle olan iş ilişkisinden doğan herhangi bir alacağını alamayan ya da zarara uğrayan işçi, (TBK m. 162 ve 163 uyarınca) bu taleplerini müteselsil sorumluluk hükümleri uyarınca asıl işverene karşı da ileri sürebilecektir.

Yargıtay, verdiği kararlarda alt işverenin yüklendiği işin “asıl işin bir bölümü” ya da “yardımcı iş” olup olmadığını, asıl işin ne olduğunu ve alt işverenin hangi nitelikte iş aldığını inceleyerek saptamakta ve asıl işverenin sorumlu olup olmayacağına buna göre karar vermektedir²²¹. Belirtilmesi gerekir ki, alt işverenin işçilerini sadece bu işyerinde üstlendiği işte çalıştırması, alt işveren-asıl işveren arasındaki müteselsil sorumluluk bakımından

²²⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 114.

²²¹ YHGK., 22.6.2022, 2020/600 E., 2022/1019 K.; YHGK., 21.10.2021, 2018/341 E., 2021/1290 K.; YHGK., 6.2.2013, 2012/21-732 E., 2013/207 K. Son kararın incelemesi için bkz. Hande Bahar Aykaç, “Alt İşverenlik- Anahtar Teslimi İş Ayrımı”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2015, s. 46-55.

önemlidir. Eğer alt işveren, işçilerini başka işverenlere ait işyerlerinde de dönüşümlü olarak çalıştırıyorsa, asıl işverenin birlikte sorumluluğu söz konusu olmayacaktır²²².

Alt işverenin asıl işverenden aldığı işin bir kısmını, “işin ve işletmenin gerekleri ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş” olması halinde, başka işverenlere vermesi de mümkündür. Öğretide böyle bir durumda zincirleme sorumluluğun geçerli olacağı bizce de isabetli olarak ifade edilmektedir²²³. Zira zincirleme sorumluluğun kabul edilmemesi halinde, asıl işverenin işin bir bölümünü belki de bir işçi bile çalıştırmayan birine vermesi ve onun da işi alt işverenlere vermesi ihtimaliyle işçinin emeğinden nihai olarak yararlanan asıl işveren sorumluluktan kurtulmuş olabilecek ve bu durum Kanunun amacına aykırı sonuçlar elde edilebilecektir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin en önemli unsurlarından biri, alt işverene verilen işin asıl işverene ait işyerinde yaptırılmasıdır²²⁴. İşyeri kavramı, İş K. m.2’deki tanıma göre belirlense de, bazı işler niteliği gereği işyerinde yapılamaz. Böyle bir durumda, niteliği gereği asıl işverene ait işyerinde yapılamayacak işlerin alt işverene verilmesi halinde de, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğunu kabul etmek gerekmektedir²²⁵. Örneğin, personel servis hizmeti işin niteliği gereği işyerinde yapılamaz. Ama bu iş, başka bir işverene devredildiğinde, diğer koşulların da varlığı halinde, özellikle de münhasıranlık koşulu varsa bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi söz konusu olacaktır²²⁶. Bu görüşe gerekçe olarak, taşıma işinin işverenin kendisi tarafından yapılması durumunda onun da işi işyeri dışında yapacak olması gösterilmektedir. Öte yandan, işyerinde üretilen malların müşterilere götürülerek

²²² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 126; Yargıtay’ın konuyla ilgili bir kararı için bkz. Yarg. 9. HD., 4.3.1991, 1990/11890 E., 1991/3190 K.

²²³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.119; Canbolat, s. 74-75.

²²⁴ Talat Canbolat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkileri**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992, s. 24; Süzek, s. 166; Güneren, s. 180; Soyer, **Alt İşveren**, s. 18; Gülsevil Alpagut, “**4857 Sayılı İş Yasası ile Alt İşverenlik Kurumundaki Yeni Yapılanma**”, Yeni İş Yasasının Alt İşveren Kurumuna Bakışı, İntes Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, Ankara, 2004, s. 17; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 35.

²²⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 105; Süzek, s. 166; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 212; Güneren, s. 180; Hande Bahar Aykaç, **İş Hukukunda Alt İşveren**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, s. 77; Ender Demir, **Asıl İşveren ile Alt İşverenin Mütelsel Sorumluluğu**, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C. I, İKÜ HFD, Özel Sayı, C. 15, S. 1, Ocak 2016, s. 839.

²²⁶ Canbolat, **Asıl İşveren-Alt İşveren**, s. 12; Münir Ekonomi, “**Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi**”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, (1. Baskı, Legal Yayıncılık 2008) s. 31-33; Ercan Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik**, 2. Bası, Seçkin Yayıncılık, 2013, s. 24; M. Polat Soyer, “**4857 sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006, C.1, s. 16, 17; Süzek, s. 167; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 61; Aykaç, s. 57 vd. Taşıma sözleşmesinin alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edildiği Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9. HD., 11.9.2014, 26209/26287; Yarg. 9. HD., 8.5.2014, 14629/15105; Yarg. 9. HD., 26.9.2011, 5359/33287.

teslimi ya da personel taşınması gibi durumlarda alınan işin, işverenin işyerinde değil de işyeri dışında görülmesi halinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmuş olmayacağı yönünde görüşler de bulunmaktadır²²⁷. Bu görüşe gerekçe olarak, Kanunun lafzının, iki tacir arasındaki her türlü ilişkiyi asıl işveren-alt işveren olarak nitelendirmeye elverişli olmadığı, alt işveren ilişkisi doğabilmesi için işin asıl işverene ait işyerinde yapılmasının önkoşul olarak yasada belirtildiği, bu ilişkinin doğabilmesi için hükümde sayılan şartların harfiyen yerine gelmiş olması gerektiği, hükmün lafzını zorlayarak işyeri ile tek irtibatı malların teslimi olan taşımacılık, kargo faaliyetleri gibi işlerin asıl işverenin hâkimiyet alanında bulunmayan işçilerin alacaklarından işverenin sorumlu tutulmasının adaletli olmayacağı gösterilmektedir²²⁸.

Her ne kadar aynı işyeri aynı zamanda alt işverenin işyeri olsa dahi, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçi, bir başka işverenin işyerinde iş görme edimini yerine getirmektedir²²⁹. Bu nedenle de bu ilişkide iş kazası kavramı, daha da doğru bir deyişle işverenlerin iş kazasından doğan sorumlulukları, almaları gereken önlemlerin kapsamı ve sınırlarının çizilmesi büyük önem taşımaktadır. İşçinin, bir iş kazası geçirerek yaralanması veya ölmesi sonucunda, kendisinin veya desteğinden yoksun kalanların uğradığı maddi ve manevi tazminat taleplerini yukarıda sözünü ettiğimiz müteselsil sorumluluk hükümleri uyarınca asıl işverenden isteyebilmesi gerekir. Her ne kadar işverenin bu durumdaki sorumluluğu, İş Kanunundan değil Türk Borçlar Kanununun işverenin sorumluluğunu düzenleyen hükümlerinden doğmaktaysa da, işçinin sayılan bu alacakları, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışından doğduğu için, asıl işveren bu alacaklardan dolayı da işçiye ya da desteğinden yoksun kalanlara karşı birlikte sorumludur²³⁰.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi bakımından üzerinde durulması gereken bir diğer konu, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda işyerlerinde risk değerlendirmesinin hangi işveren tarafından ve ne şekilde yapılacağıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m. 15 uyarınca, bir işyerinde bir veya birden fazla alt işveren

²²⁷ Ekmekçi/Yiğit, s. 121.

²²⁸ Ekmekçi/Yiğit, s. 122.

²²⁹ Canbolat, **Alt İşveren**, s. 24; Ender Demir, “**Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu**”, Prof.Dr.Turhan Esener’e Armağan, C. I, İKÜ HFD, Özel Sayı, C. 15, S. 1, Ocak 2016, s. 839; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 104; Soyer, s. 18.

²³⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 116; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 215-216; Canbolat, s.70 vd; Tunçomağ/Centel, s. 58.

bulunması halinde, her alt işveren *yürüttükleri işle ilgili olarak* gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapmalı veya yaptırmalıdır. Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgelerin asıl işverence sağlanacağı öngörülmüştür. Asıl işveren ise, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetlemeli ve çalışmaları koordine etmelidir²³¹ (Risk D.Y. m. 15/1).

Değinilmesi gereken bir başka husus da, İş Kanununun 2 nci maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işverenin kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumlu olduğudur. İSG Eğitim Yönetmeliği m. 5, ç/3 uyarınca, *“Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir”*. Yönetmeliğin ilgili hükmü, hem asıl işverene hem de alt işverene yükümlülük getirmiş olup, bu yükümlülüklerin gereği gibi yerine getirilmemesi halinde işverenlerin kusur sorumluluğu doğacaktır.

4. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, İş Kanununun 14. maddesinde düzenlenmiş olup, “yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi”dir. Kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir türü olan çağrı üzerine iş sözleşmesi, önceden yapılan hizmet sözleşmesi bağlamında, işçinin işveren tarafından çağırıldığı zaman işyerine giderek çalışmasını esas alır. Bu çalışma yöntemiyle, işveren işletmesine esneklik sağladığı gibi, işletmenin talep dalgalanmalarına karşı uyumunu kolaylaştırır. Çağrı üzerine çalışma konusundaki hizmet sözleşmelerinde bu tür çalışmanın süresi ve konulacak şartların işçiyi fazlaca bağlayıcı ve tedirgin edici nitelikte olmaması gerekmektedir²³².

²³¹ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 100.

²³² Metin Kural , “Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”, Hukuki Esasları ve Sosyo - Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, s. 61.

Çağrı üzerine çalışma modelinde, hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağı ile ilgili tarafların bir belirleme yapmamaları halinde, haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış kabul edilecektir (İş K. m. 14/2). Çağrı üzerine çalıştırılması için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanacak ve dolayısıyla primleri tahakkuk edecektir²³³. Uygulamada çoğunlukla, çağrı üzerine çalışma biçimiyle çalışanların çalışmaksızın hazır bulundukları süre bakımından prim ödemelerinin yapılmadığı, hatta birçoğunun kayıt dışı sigortalı olarak çalıştığı görülmektedir²³⁴. Bu durum, bir iş kazası yaşanması halinde, öncelikle o işyerinde çalıştığının ispatını gerektirmektedir.

İşverenin esnek sözleşmelerle çalışan işçilere karşı ayırımcı muamelede bulunmaması da konumuz açısından önem taşımaktadır. Gerçekten işveren salt, işçi çağrı üzerine ya da belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı için ona İSG eğitimi vermemezlik edemeyeceği gibi, koruyucu donanım vermemek gibi ayırımcı muamelelerde de bulunamaz. Bunun gibi, farklı muameleyi haklı kılan bir neden olmadıkça ona işçilik alacaklarından bazılarını vermeme gibi bir işlem yapamaz. Zira, İş Kanunu m. 5/2'ye göre ; *“İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.”* Yine İş Kanunu m. 13/2'de *“Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.”* denilmek suretiyle eşitlik ilkesi ve ayırımcılık yasağı koruma altına alınmıştır²³⁵.

Uygulamada çağrı üzerine çalışma iş sözleşmesinin örneğin 20 gün gibi kısa bir süre için yapılması durumunda, işverenlerin bu kadar kısa çalışacak bir işçi için bazı yükümlülüklerini göz ardı edebildiği görülmektedir. “Gig ekonomi” modellerinde²³⁶ ya da bir

²³³ Selin Sert, “Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”, TBB Dergisi Y. 2014, S. 110, s. 350; Tatlıoğlu, s. 33.

²³⁴ Nilgün Kaner Koç, “Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri”, Mülkiye Dergisi, S.41, C.3, s. 104; Sedat Murat ve Levent Şahin, “AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği”, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Avrupa Birliği Araştırmaları, Y. 2011 S. 35, s. 408-421.

²³⁵ İskender Gümüş ve Muzaffer Koç, **Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Mali Çözüm Dergisi, 29(154), s. 84; Ahmet Sevimli, **4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Beta Yayınevi, İstanbul 2019, s. 56 vd.; Hakan Balkan, **Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s. 153 vd.; Hakan Balkan, “**Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Farklı İşleme Tabi Tutulmama ve Oransallık İlkeleri**”, İKÜHFD, C. 20, S. 2, Temmuz 2021, s. 360 vd.

²³⁶ “Gig çalışma”nın en önemli örneği olarak, Amerikalı Uber şirketi verilmektedir. Şirketin yayınladığı verilere göre 2000 civarında çalışanı olmasına rağmen, 160.000 civarında “çalışma partneri” yani çağrı üzerine “gig çalışma” gerçekleştiren gayri-resmi çalışanı bulunmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Rebecca Smith ve Sarah Leberstein, **Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy**, NELP (National Employment Law Project), New York 2015, s. 3 vd.

başka deyişle şirketlerin çalışanlarıyla belirsiz süreli sözleşme yapmak yerine belirli süreli ve kısa dönemli sözleşmeler yaptığı, özellikle tarım alanında, inşaat sektöründe²³⁷ ya da motorlu kuryelik şeklinde, genellikle genç işçiler tarafından sıklıkla tercih edilen bu çalışma biçimlerinde, işverenlerin işçiye çoğunlukla hiçbir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi sağlamadan işe başlattığı görülmektedir²³⁸. Bu durum, söz konusu işçilerin iş kazasına uğraması riskini artırmaktadır. Bu nedenlerle aslında tüm esnek çalışma biçimlerinin iş kazası açısından özel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak bu gibi olumsuzluk oluşturacak yaklaşımlar dışında, işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli ya da çağrı üzerine oluşu iş sağlığı ve güvenliği açısından özellik arz etmemektedir.

5. Çalışma Süresinin Esnekleştirilmesi Kapsamında Yoğunlaştırılmış Çalışma Haftası

Esnek çalışma türlerinden birini de, yoğunlaştırılmış çalışma haftası oluşturmaktadır. Yoğunlaştırılmış çalışma haftası, çalışmanın daha kısa günlerde ve daha uzun saatlerde yerine getirilmesini ifade ederken, daha hızlı ve daha kısa zaman aralığında çalışmaya odaklanmaktadır²³⁹. Taraflar, haftalık normal çalışma süresini haftanın çalışılan günlerine, bir güne düşen süre on bir saati aşmamak şartıyla farklı dağıtabilmekte ve denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar arttırabilmektedir (İş K. m. 63/2). Fıkranın devamında, turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı; denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar arttırılabileceği düzenlenmiştir.

İş sürelerinin belli günlerde yoğunlaştırılması, iş sağlığı ve güvenliği açısından problemler oluşturduğu için çalışanların sağlıklarını korumak amacıyla, Avrupa Birliği'nin 93/104 sayılı Direktifinde, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme imkanı sağlayacak şekilde günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olması ve ortalama haftalık çalışma süresinin de, fazla çalışmalar dahil olmak üzere, 48

²³⁷ Michael Foley, John Ruser, Glenn Shor, Harry Shuford, Eric Sygnatur, “**Contingent Workers: Workers’ Compensation Data Analysis Strategies And Limitations**”, . American Journal of Industrial Medicine, 2014, Vol. 57, s. 764–775.

²³⁸ Molly Tran ve Rosemary K. Sokas, “**The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment**”, Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 59, No. 4, Nisan 2017, s. 64.

²³⁹ Matea Paskvan ve Bettina Kubicek, **The Intensification of Work (Job Demands in a Changing World of Work)**, Springer International Publishing, Berlin, Heidelberg 2017, s. 25-44, 26.

saati aşamayacağı kararlaştırılmıştır²⁴⁰. Bu Direktifle uyumlu olarak, 4857 sayılı İş Kanunumuzda m. 63/2 düzenlemesi uyarınca ara dinlenmeler hariç günlük çalışma süresi 11 saat ile sınırlandırılmıştır. Kanunun gerekçesinde de belirtildiği gibi haftada altı gün çalışılan işyerlerinde işçiye günde 11 saat ve 6 gün üzerinden 66 saat iş yaptırılabilir²⁴¹.

Her ne kadar yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması, çalışma konumuz olan esnek çalışma biçimlerinde iş kazası kavramı ve bunun değerlendirilmesi bakımından bir farklılık yaratmayacaksa da, bu çalışma biçiminde sorumluluğun özel olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir. Zira, İş Kanununda denkleştirme süreleri bakımından bazı süreler belirtilmişse de, yıl bazında bir sınırlama getirilmediği görülmektedir. Öğretide, yıl bazında kanuni bir sınırlama olmayışının, kötüye kullanıma açık olduğu, yoğun çalışılan dönemlerin birbirine iliştilmesi halinde işçinin ardı ardına çok uzun bir süre günlük onbir saat çalıştırılmasına neden olabileceği ve hatta denkleştirme uygulamasının bir çalışma biçimine bürünebileceği ifade edilmektedir²⁴². Böyle yoğun bir çalışma düzeninin işçilerin hem bedensel hem zihinsel sağlığı açısından olumsuz etkileri olacağı ve bunun da iş kazası riskini de arttıracakı muhakkaktır²⁴³.

6. İş Paylaşımı

Tam zamanlı çalışmanın karar alma ve problem çözme gibi görevleri ile ekonomik ve sosyal haklarla ilgili sonuçları süreç içinde esnek çalışma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır ve esnek çalışma modelleri işyerlerindeki işçi devrini azaltırken, kriz dönemlerinde işçi çıkarmalara da alternatif oluşturmuştur²⁴⁴. Bu esnek istihdam türlerinden biri de iş paylaşımıdır. İş paylaşımı, iki veya daha fazla çalışanın tam zamanlı bir işin sorumluluklarını paylaşmasını ifade etmek için kullanılmaktadır²⁴⁵. İş paylaşımının ekonomik kriz dönemlerinde işsizliğe alternatif oluşturma özelliği bulunmaktadır²⁴⁶.

²⁴⁰ Cevdet İlhan Günay, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, s.10; Umut Yertüm, **Çalışma Yaşamında Meydana Gelen Dönüşüm ve Part-Time İstihdamın Yükselişi: OECD Ülkeleri Üzerinden Bir Değerlendirme**, Ankara 2021, s.12.

²⁴¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1266.

²⁴² Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, s. 304; Mehtap Yücel Bodur, “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar”, SDÜHFD C. 9, S. 1, 2019, s. 334.

²⁴³ Topcuk, s.43; Arıcı, s.87; Yücel Bodur, s. 299.

²⁴⁴ Angela Morella ve Mary O’Hanlon, “**Job Sharing: Two Heads Are Better than One**”, Crows Nest, N.S.W.: Allen&Unwin, 2004, s.5.

²⁴⁵ Morella ve O’Hanlon, s.5.

²⁴⁶ Yertüm, s.18.

Özellikle işletmelerin vasıflı işgücünü kendi bünyelerinde tutabilmesine imkân verdiği için iş paylaşımı 1960'lı yıllarda ABD'de uygulanmaya başlanmış ve takiben Almanya'dan başlayarak tüm AB ülkeleri arasında yaygınlık kazanmıştır²⁴⁷. Bu tür çalışmanın en belirgin niteliği, aynı çalışma süresi içinde, bir işçinin herhangi bir nedenle çalışmadığı zamanda diğerinin (veya diğerlerinin) onun yerine geçmeyi taahhüt etmiş bulunmalarıdır. Bazen iş, işçiler arasında fonksiyonel olarak bölüşülür ki burada artık işçinin yerine geçme borcundan bahsedilemez. Bu çalışmaya, “iş bölünmesi” (job splitting) denilmektedir. İş bölünmesi, Amerika'da yaygın olarak kullanılmaktadır. İş paylaşımında üstlenilen iş gruba dâhil işçiler tarafından yerine getirilirken, her bir işçinin ne kadar süre ile çalışacağını belirleme yetkisi gruba aittir. İşveren burada yönetim hakkından bir ölçüde fedakârlık etmiş olmaktadır²⁴⁸.

İş paylaşımının temel özelliği, işçilerin birbirinin yerine geçme borcu ise de, bu borcun sınırsız bir yerine geçme borcu şeklinde düşünülmesi mümkün değildir. Böyle bir borç, işçilerin aynı anda hastalanması gibi imkânsızlık hallerinde ortadan kalkabilir. Alman İstihdamı Teşvik Kanunu'nda bu hususta ve fesih konusunda özel hükümler getirilmiş bulunmaktadır. İş paylaşımında fesih, ayrıca üstünde durulan önemli bir konu olarak ele alınmıştır²⁴⁹. İş paylaşımı esnek istihdam türleri içinde yapısal farklılığıyla ve geleceğe dönük yapısıyla dikkat çekmektedir²⁵⁰. Bu esnek çalışma biçiminde iş kazası özel bir önem taşımamaktadır. Bu nedenle konu üzerinde daha fazla durulmayacaktır.

E. ESNEK ÇALIŞMA İLE İLGİLİ ULUSLARARASI HUKUKTAKİ VE TÜRK HUKUKUNDAKİ DÜZENLEMELER

1. Uluslararası Hukuktaki Düzenlemeler

²⁴⁷ Zeki Parlak ve Süleyman Özdemir, “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 1, 2011, S. 60, s. 60.

²⁴⁸ Can Tuncay, “Esnekleşmenin Değişik Boyutları”, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS, Yayın No: 227, İstanbul, 1995, s. 218; Mehmet Ali Noyan, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007, s. 115-116.

²⁴⁹ Öner Eyrenci, “Türk İş Hukukunun Esneklik Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS, Yayın No: 227, İstanbul, 1995, s. 251.

²⁵⁰ Angela Morella ve Mary O’Hanlon, **Job Sharing: Two Heads Are Better than One**, Crows Nest, N.S.W., Allen&Unwin, 2004, s.5.

a. ILO Sözleşmelerinde Esnek Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Düzenlenmesi

aa. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası düzeyde korunması çabaları İkinci Dünya Savaşı sonrasında özellikle öne çıkmış ve birçok uluslararası belgede işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasına ilişkin düzenlemeler yer almaya başlamıştır.

1944 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Philadelphia'da düzenlediği konferansta, örgütün temel hedef ve amaçları arasında işçilerin yaşam ve sağlıklarının tüm çalışma alanlarında korunması yer almıştır. ILO Anayasasının giriş kısmında da işçilerin genel ve meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunmasına ilişkin önlemlerin alınması, sosyal adaletin gerçekleşme şartları arasında sayılmıştır.

ILO, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok konuda uluslararası sözleşmeler kabul etmiştir. Bunlar arasında özellikle, 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi, 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi, 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi, 102 No'lu Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi, 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi, 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi, 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi sayılabilir. Aşağıda esnek çalışma yöntemlerine ilişkin olan sözleşmeler üzerinde özel olarak durulacaktır.

bb. Evde Çalışma Hakkındaki 177 No.lu Sözleşme

4 Haziran 1996 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilmiş olan 177 No.lu Evde Çalışma Sözleşmesi²⁵¹, evde çalışanların çalışma koşulları ile ilgili genel uygulama standartları getirmesi bakımından önemli bir uluslararası belge niteliğinde olup, henüz ülkemiz tarafından onaylanmamış durumdadır. 177 Sayılı Sözleşmeye göre, çalışan, *“kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla, kendi seçtiği diğer yerlerde bir*

²⁵¹ Sözleşme 22/04/2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Günümüze dek 10 ülke tarafından onaylanmıştır. Türkiye, onaylayan ülkeler arasında yer almamaktadır. Ali Güzel, **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları**, TİSK Yayınları, Yayın No:231, Nisan 2003, s. 136; Tamer Soysal, **“Tele Çalışma”**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 9, 2006 s. 136.

karşılık uğruna, malzeme ve diğer girdilerin kendisi, işveren veya aracı tarafından sağlanmasına bakılmaksızın, işverence belirlenen mal ve hizmetlerin üretilmesi için çalışan kişi”dir²⁵². Yine sözleşmeye göre, evde çalışma; “... bağlı olduğu işverene ait işyeri veya sair bir tesis dışında evinde, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üreten kişinin çalışması”dır²⁵³.

Evde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, Sözleşme’nin 4. maddesinde “muamele eşitliği” başlığı altında, evde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında korunması bakımından eşit muamele görmesi güvence altına alınmıştır.

Sözleşmenin 7. maddesinde ise, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal hukuk düzenlemelerinin, evde çalışmaya özgü nitelikler göz önünde bulundurularak evde çalışmaya da uygulanacağı, sağlık ve güvenlik gerekçeleriyle evde çalışmadaki belirli işler ve bazı tür maddelerin kullanımının yasaklanabilmesine ilişkin koşulların ortaya konulması gerekliliği belirtilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Evde Çalışma Hakkındaki 177 No.lu Sözleşmeyi tamamlamak üzere, devletlere, işverenlere ve çalışanlara yönelik kurallar ve tavsiyeler içeren “Evde Çalışma Tavsiye Kararı” kabul etmiştir. Bu kapsamda devletlere, gizliliğe saygı çerçevesinde ulusal yasa ve uygulamalar ile uyumlu olacak şekilde evde çalışma için geçerli hükümlerin uygulanmasında iş müfettişleri veya yetkili kişilerin görevlendirilmesi, bu kişilerin evde çalışmaların yapıldığı özel tesislere ve evin bölümlerine girerek denetim yapmaları, yetkili makamlarca işverenler ve evde çalışanların uyması gereken sağlık ve güvenlik düzenlemelerinin ve önlemlerinin anlatıldığı kılavuzların dağıtımının sağlanması gibi öneriler getirilmiştir. İşverenlere yönelik olarak; evde çalışanlara kendilerine verilen çalışma ile ilişkili olabilecek tehlikeler ve bu tehlikelere karşı alınması gereken önlemleri anlatmaları ve gerekli eğitimi sağlamaları, evde çalışanlara sağlanan ekipmanların uygun güvenlik cihazları ile donatılmış olmalarını sağlamaları, çalışanların düzgün şekilde korunduğundan emin olmak için makul adımlar atmaları ve evde çalışanlara gerekli her türlü kişisel koruyucu donanımı ücretsiz vermeleri gibi konularda yol gösterilmiştir. Evde çalışanlara ise, öngörülen güvenlik ve sağlık tedbirleri ile uyumlu olmaları, kendileri için

²⁵² Arzu Kuban, “Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 1997, s. 58.

²⁵³ Güzel, *İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları*, s. 136.

olduğu kadar işyerinde kendi fiillerinden ya da ihmallerinden etkilenebilecek diğer kişilerin güvenlikleri ve sağlıkları için de, kendilerine verilmiş donanımların kullanımı da dahil olmak üzere tüm makine, alet ve malzemelerin uygun kullanımına makul özeni göstermeleri gibi tavsiyeler verilmiştir.

Bu düzenlemelerin yanı sıra, evde çalışanlar ILO'nun genel uygulama alanı olan uluslararası çalışma standartlarından da yararlanmakta olduklarından, ILO'nun 1981 tarihli ve 155 No.lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi ile 164 No.lu Tavsiye Kararı hükümleri de evde çalışanlar gibi esnek çalışma biçimleriyle çalışanlara uygulanacaktır²⁵⁴.

Son olarak belirtmek gerekir ki, Uluslararası Çalışma Örgütü 2020 yılında yayınlamış olduğu “Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışanlar” isimli Çalışma Belgesinde, Türkiye’de çalışanların bilgisayar kullanarak çalışmasının, genellikle inşaat sahası veya fabrikada çalışmaktan daha az tehlikeli olarak algılandığını, ancak bilgisayar kullanarak çalışmanın, ergonomik rahatsızlıklar, iş güvencesizliği, yalıtılmışlık, uzun saatler çalışma ve zayıf iş-yaşam dengesi gibi çalışanların ruhsal ve duygusal esenliğini tehlikeye atan riskleri de kapsayan psiko-sosyal tehlikeler biçiminde riskleri de olduğu ortaya konulmuştur²⁵⁵. Belgede, çalışma kapsamında görüşme yapılan ev eksenli çalışanların çalışma masasında uzun saatler oturmayla ilgili olarak duruş bozukluğu, sırt ve el bileğinde ağrı, bel/soyun fıtığı gibi ergonomik sorunların yanısıra, görme gücünde azalmalar ve yalıtılmışlık gibi çok ciddi sorunları olduğuna, hastalık halinde ücretli hastalık izni alabilme gibi istihdam temelli desteklerden yoksun olduklarına değinilerek ilerleyen yıllarda bu sorunların, hem ağırlaşacağı hem de sıklaşacağı öngörüsünde bulunulmuştur²⁵⁶.

cc. 184 No.lu Tavsiye Kararı

ILO'nun 184 no.lu Tavsiye Kararı'nın 19. paragrafı, yetkili ulusal makamların, işverenlerin ve evde çalışanların iş güvenliğine ilişkin uymaları gereken kuralları ve önlemleri kapsayan kılavuzları, işverenlerle paylaşma yükümlülüğüne ilişkindir. Paragrafta ayrıca,

²⁵⁴ International Labour Organization, **Working From Home: From Invisibility to Decent Work**, 2021, s.198. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

²⁵⁵ Saniye Dedeoğlu, **Evden İçeri Bir Dünya: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışanlar**, ILO Çalışma Belgesi 21, Cenevre, 2020, s. 31.

²⁵⁶ Dedeoğlu, s. 32-33.

mümkünse söz konusu kılavuzların göçmen işçiler için, evde çalışanların anlayabileceği dillere çevrilmesi gerektiği de belirtilmiştir.

ILO'nun 184 no.lu Tavsiye Kararı uyarınca, işverenler evde çalışanlar gibi esnek çalışma biçimleriyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla gereken önlemleri almakla yükümlüdür. İşverenler, evde çalışanlara verdikleri iş ile ilgili bildikleri veya bilmeleri gerekli tüm tehlikeler ve alınması gereken önlemler konusunda bilgilendirme yapmak ve uygun olduğunda esnek biçimde çalışanlara gereken eğitimi vermek zorundadır (184 no.lu Tavsiye Kararı para.20 (a)).

İşverenler, ayrıca, evde çalışanlara sağlanan araçların, uygun güvenlik aygıtları ile donatılmasını sağlamalı ve bunların düzgün şekilde korunması için gereken makul önlemleri almalıdır (184 no.lu Tavsiye Kararı para.20 (b)). Ayrıca, işverenler evde çalışanlara gerekli kişisel koruyucu donanımı ücretsiz sağlamakla yükümlü tutulmuşlardır (184 no.lu Tavsiye Kararı para.20 (c)). Diğer yandan, evde çalışanların da belirlenen sağlık ve güvenlik önemlerine uymaları, işlerini yaparken gerçekleştirecekleri eylem ya da ihmalleri neticesinde zarar görebilecek diğer kişiler ile kendi sağlık ve güvenliklerini korumak için makul özeni göstermeleri gerektiği, söz konusu özen borcunun kendilerine teslim edilen malzemelerin makinelerin aletlerin ve diğer ekipmanların kurallara uygun şekilde kullanımını da içerdiği düzenlenmiştir.

ILO'nun 184 no.lu Tavsiye Kararı'nda, 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'den esinlenilerek evde çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı gerekçesiyle çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin düzenlemeye de yer verilmiştir. Buna göre, evde çalışanların, sağlık ve güvenliğine karşı gerçekleşmesi olası ve ciddi tehlike taşıdığını düşündükleri ve bu durumu makul şekilde ortaya koydukları takdirde, durumu işverene derhal bildirerek işi yapmayı reddetme haklarının olduğu ve evde çalışanların hukuka aykırı ve zararlı sonuçlara karşı ulusal yasa ve uygulamalara uygun biçimde korunmaları gerektiği düzenlenmiştir. Ancak böyle bir tehlikeli durum ortaya çıktığında uzaktan çalışan bunu gecikmeksizin işverene bildirmeli ve gerekli önlemler alınıncaya kadar da iş görmekten kaçınma hakkını kullanmalıdır²⁵⁷.

²⁵⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 226; Civan, "Uzaktan Çalışma", s. 563.

dd. 175 No’lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi

1990’lı yıllarda esnek çalışma modelleri artarken ILO, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi çerçevesinde çalışanlar ve evden çalışanlar için eşit muameleyi öngören bir dizi uluslararası çalışma standardını benimsemiştir. 1994 tarih ve 175 No’lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi’nin 4. maddesine göre, “*Kısmi zamanlı işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği hususunda benzer tam zamanlı işçilerle sağlanan korumanın aynısını almasını sağlamak için önlemler alınacaktır*”. Yine, Sözleşmenin 6. maddesine göre²⁵⁸, “*Zorunlu sosyal güvenlik sistemi ... kısmi süreli çalışanların tam zamanlı çalışanlara benzer koşullara sahip olabilmesi için uyarlanır*.” Ayrıca sözleşme, kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında ayrımı haklı kılan kriterler koyan ülkelerin, bu kriterleri “düzenli aralıklarla gözden geçirmeleri” gerektiğini ortaya koymaktadır²⁵⁹.

Türkiye, her ne kadar ILO’nun 175 No’lu sözleşmesini onaylamış değilse de, 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi” başlığını taşıyan 13. maddesinde kısmi süreli çalışma tanımlanmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili getirilen düzenlemeler AB’nin 1997 tarihli yönergesi ile yürürlüğe giren aynı tarihli Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasındaki tanıma ve ILO’nun 1994 tarih ve 175 sayılı Sözleşmesinde yer alan tanım ve esaslara uygundur²⁶⁰.

Kısmi çalışmanın tanımını yaparken hemen her ülkede kabul edilmiş olan ortak üç öğeden bahsetmek gerekmektedir. Bunlar; haftalık çalışma süresinin, normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa olması, çalışmanın düzenli olması, çalışan kişinin kendi istek ve tercihi ile kısmi süreli çalışması olarak ifade edilebilir. Kısmi çalışmanın, esnek çalışma modelleri arasında en önemlilerinden birisi olmasından ötürü bu konuyla ilgili birçok araştırma yapılmış ve bunların neticesinde işçilerin gerek kendilerine daha fazla vakit ayırabilmeleri, gerekse üretkenliklerinin artmasını saptandığı için kısmi çalışmayı tercih ettikleri ortaya çıkmıştır²⁶¹.

²⁵⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175

²⁵⁹ https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_741452/lang--tr/index.htm

²⁶⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 339; Çiğdem Yorulmaz, **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Ankara 2008, s. 25.; Devrim Ulucan, “**AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri**”, Mercek, Temmuz 2003, s.60.

²⁶¹ Doğru, s. 111.

Ancak hukukumuzda, kısmi süreli çalışmalar İş K. 63. maddesine dayanılarak çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.6'da “tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmalar” olarak tanımlanmakla birlikte, 175 No’lu ILO Sözleşmesinden farklı bir düzenlemeyle, “kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılamayacağı” belirtilmek suretiyle esnek çalışma uygulamaları önemli ölçüde kısıtlanmıştır²⁶². Öte yandan, işçinin birden fazla kısmi süreli işte çalışması açısından herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. Böyle bir durumda, örneğin kısmi süreli olarak gündüz garsonluk yapan, gece de güvenlik görevlisi olarak çalışan bir kişinin bedenen ve ruhen kesintisiz dinlenebilme imkânı bulamayacağı ve bunun da iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürerek iş kazası riskini arttıracığı muhakkaktır.

b. Avrupa Birliği Mevzuatında Esnek Çalışma ve İş Sağlığı ve Güvenliği

aa. Genel olarak

Avrupa Birliği’nde genel olarak iş sağlığı ve güvenliğinin yasal çerçevesi, bir Çerçeve Direktif ve zaman içinde geliştirilen 24 özel direktiften oluşmaktadır. 1989 Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi²⁶³, AB genelinde ortak ilkelerin ve asgari standartların temelini oluşturmakta ve işverenler için; (i) risk değerlendirmeleri; (ii) önleyici tedbirler; (iii) işçilere iş sağlığı ve güvenliği bilgisi vermek; (iv) eğitim; (v) çalışanları ve çalışan temsilcilerini bilgilendirme ve onlarla istişare etme ve (vi) dengeli katılım yükümlülüklerini ortaya koyarak risk önleme kültürüne odaklanmaktadır. Bu yükümlülükler tüm sektörlerde ve mesleklerde ve hem kamu hem de özel işverenler için geçerli olacak şekilde düzenlenmiş olup, bu Çerçeve Direktife dayanarak çok sayıda belirli risk grupları ve çevrelerine odaklanan daha özel nitelikli direktifler de çıkarılmıştır²⁶⁴.

Esnek çalışmayla ilgili doğrudan bir AB Yönergesi olmamakla birlikte Avrupa Birliği üyesi ülkeler, genellikle mevzuat düzenlemelerinde topluluk düzeyindeki 89/391 Sayılı

²⁶² Tatlıoğlu, s. 30.

²⁶³ 12 Haziran 1989 tarihli Konsey Direktifi, işyerindeki işçilerin sağlık ve güvenliğinin iyileştirilmesini teşvik edecek tedbirlerin getirilmesine ilişkindir (89/391/EEC).

²⁶⁴ **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Stratejik Çerçevesi 2021-2027- Değişen İş Dünyasında İş Sağlığı ve Güvenliği**, Avrupa Komisyonu Komisyon Bilgilendirmesi, 28.06.2021, Brüksel. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki Avrupa Birliği uygulamaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Orhan Koçak ve Nazlıhan Koray, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları”, OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Y. 2018, C.8, S.15, s. 1779-1811.

Avrupa Çerçeve Anlaşması'nı dikkate almaktadırlar²⁶⁵. Avrupa Birliği üyesi ülkelerin çoğunda esnek çalışmayla ilgili özel yasal düzenlemeler, 89/391 Sayılı Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın ilkeleri göz önünde bulundurularak iç hukuklarına yansıtılmış veya bu Çerçeve Anlaşma aynen kabul edilmiştir²⁶⁶. Bazı ülkeler ise, esnek çalışmaya dair düzenlemeleri sosyal ortaklar arasındaki toplu sözleşmeler ve kılavuz ilkeleri gibi araçlarla gerçekleştirmiştir²⁶⁷.

Avrupa Birliği direktiflerinde dar anlamda işçinin iş sağlığı ve güvenliğinin yanı sıra, sosyal çevre, iş organizasyonu, monotonluk ve stres gibi psikolojik faktörlere ilişkin önlemler de yer almaktadır. Bunların dışında, iş güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması aşamalarında işverene, işçilere ve onların örgütlerine bilgi verme ve onların görüşlerini alma yükümlülüğü getirilerek, iş sağlığı ve güvenliği alanında da işçilerin katılımı sağlanmıştır²⁶⁸.

Bu düzenlemelerin uygulanabilirliğini artırma düşüncesi ise iş hukukundan beklentileri farklılaştırmıştır. Bu beklentilerin en önemlilerinden birisi, çalışma yasalarının, çalışmayı destekleyip çalışanı korurken aynı anda istihdam yaratılması ve sürdürülebilmesine engel teşkil etmemesi için Avrupa'da ortaya çıkan “güvenceli esneklik (flexicurity)” kavramıdır²⁶⁹. “21. Yüzyılın Zorluklarını Göğüsleyebilmek İçin İş Hukukunun Modernleştirilmesi” başlıklı Yeşil Kitap 23 Kasım 2006 tarihinde Avrupa Komisyonunca yayımlanmış ve sorunların çözümüne yönelik olarak, esnek işgücü piyasasının kurallarını yüksek sosyal korunma ile uzlaştıran bir strateji olan güvenceli esneklik yaklaşımı seçilmiştir. Danışma sürecinin sonunda, “Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam” başlıklı bildiri, 27 Haziran 2007'de kamuoyuna sunulmuştur²⁷⁰.

²⁶⁵ İnciroğlu, *Esnek Çalışma Uygulamaları*, s.198; Kandemir, *Tele Çalışma*, s. 40-41.

²⁶⁶ AB İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Ulusal Stratejiler Raporu (National Strategies in the field of Occupational Safety and Health in the EU report. EU-OSHA 2019). Rapor 25 üye ülkenin iş sağlığı ve güvenliği stratejilerini ve gelişimlerini içermektedir, <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/osh-strategies>.

²⁶⁷ **Report By The European Social Partners On Implementation Of The European Framework Agreement On Telework**, 2006, s. 8; İnciroğlu, *Esnek Çalışma Uygulamaları*, s.198; Kandemir, *Tele Çalışma*, s. 50-59.

²⁶⁸ Zehra Gönül Balkır, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Ocak 2012, Cilt 2, Sayı 1, s. 67.

²⁶⁹ Süzek, s.24; Alpogut, *Güvenceli Esneklik*, s. 7 vd.; Tuncay, “**Flexibilisation**”, s. 347; Baycık, *Güvenceli Esneklik*, s. 224 vd.

²⁷⁰ Tatlıoğlu, s. 74; Süzek, s. 24.

Aşağıda, çalışma konumuz olan esnek çalışma biçimleri açısından önem taşıyan bazı AB Direktifleri incelenecektir. Belirli süreli ve kısmi süreli iş sözleşmeleri de esnek çalışma biçimi olarak kabul edilmekteyse de konumuzla özel bir bağı olmadığı için Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Direktif ile Belirli Süreli Çalışma Hakkında Direktif hakkında sadece genel bilgi vermekle yetinilecek, ama üzerinde ayrıca durulmayacaktır.

bb. İş Sağlığı ve Güvenliğine Dair 89/391/EEC Çerçeve Direktifi

200 milyondan fazla çalışana sahip olan Avrupa Birliği'nde ana hedef, çalışma koşullarını iyileştirmektir. AB, 1980 sonrasında iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmalarını hızlandırmış, 1989'de "89/391/EEC sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi"²⁷¹ni yayınlanmış ve bu direktif, iş sağlığı ve güvenliği alanında bir çerçeve direktif olarak kabul edilmiştir²⁷².

"Çerçeve Direktif" şeklinde isimlendirilen 89/391/EEC sayılı "İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi", Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en temel belgelerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu Direktif, özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında "önleyicilik" ve "ortak sorumluluk" gibi temel ilkeleri getirmesi bakımından büyük önem arz etmektedir.

89/391 sayılı Direktif'te işveren yükümlülükleri oldukça geniş şekilde öngörülmüştür. İşverenler bakımından; çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, işçileri bilgilendirmek, mesleki tehlikeleri önlemek, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi almak ve iş sağlığı ve güvenliği alanında durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara uyum sağlamak genel yükümlülükler olarak ele alınmıştır. İşle ilgili her konuda işveren, çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruyacak ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemeyecektir²⁷³.

89/391 sayılı Avrupa Ekonomik Topluluğu Çerçeve Direktifi ile somut içerikte iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yerine, uygulama sürecine odaklanan genel nitelikli kurallara

²⁷¹ İşde Çalışanların Sağlık Ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih Ve 89/391/Eec Sayılı Konsey Direktifi

²⁷² Lütfi İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, Eser Matbaacılık, Edirne 2007, s. 5.

²⁷³ Official Journal, Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on The Introduction Of Measures To Encourage Improvements In The Safety And Health of Workers At Work, 183 , 29 June 1989.

yer verildiğinden, işverene işyeriyle ilgili kendi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini tespit etme hak ve yükümlülüğü getirilmiştir. Tüm bu düzenlemelerin esnek çalışan ve iş sağlığı ve güvenliği açısından korunması gereken işçiler için de uygulama alanı bulacağı açıktır. Somut işe ya da işyerine özgü önlem alma yükümlülüğü, özellikle uzaktan çalışma gibi esnek çalışmalarda daha da büyük önem taşıyacaktır. Dolayısıyla işverenler, bu bakış açısı ile almaları gereken önlemleri somutlaştıracaklardır.

Klasik iş sağlığı ve güvenliği anlayışına göre, somut olaylarla ilgili hangi önlemlerin alınması gerektiğini göstermek, devletin yetki ve sorumluluğundadır²⁷⁴. İşverence, kendisine tanınan bu alanın dışına çıkıldığı durumlarda devletin denetimi gündeme gelmektedir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarını ağırlaştırıcı güvenlik açıkları ve tehlikeli etkenlerin olması, işçilerin sağlığıyla ilgili doğrudan ve yakın tehlikelerin ortaya çıkması halinde, işverenin kendisine tanınan özerk alanın dışına çıktığı kabul edilir. Bu durumda devlet, sadece işyerini denetleyip yaptırım uygulamakla yetinemez, Devletin bu alana müdahale ederek; uygun gördüğü tedbirleri aldırma yükümlülüğü de bulunmaktadır²⁷⁵. Nitekim, iç hukukumuzda da işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ödevinin temeli, Medeni Kanun'un 2. maddesinde ifadesini bulan dürüstlük kuralına dayanmakta, ancak kamu hukuku karakterli normlarla somutlaştırılmaktadır²⁷⁶.

cc. Tele Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşma

AB düzeyinde, 2002 yılında Avrupa sosyal ortakları arasında tele-çalışma ile ilgili çalışma koşullarına ilişkin genel bir yapı belirlenmesi ve asgari hakların güvenceye alınması amacıyla²⁷⁷ bir Çerçeve Anlaşma imzalanmıştır²⁷⁸. Bu Çerçeve Anlaşmaya göre, tele-çalışmanın tanımı şu şekildedir: “işin, işyeri binasında da gerçekleştirilebileceği bir iş sözleşmesi/ilişkisi bağlamında, bilgi teknolojisini kullanarak iş organize etme ve/veya gerçekleştirme biçiminin düzenli olarak işyeri binası dışında uzaktan yapılmasıdır.”

²⁷⁴ Mahmut Kabakcı, **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumuna**, İstanbul, 2009, s. 44.

²⁷⁵ Mahmut Kabakcı, **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin Yükümlülükleri**, s. 47.

²⁷⁶ Zehra Gönül Balkır, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Ocak 2012, Cilt 2, Sayı 1, s. 70

²⁷⁷ Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 40-41.

²⁷⁸ “Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasının Uygulanması, Avrupa Sosyal Ortakları Raporu”; Sosyal Diyalog Komitesi tarafından 28 Haziran 2006 tarihinde kabul edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Report By The European Social Partners On Implementation Of The European Framework Agreement On Telework**, 2006, S. 4 VD. <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>.

Anlaşma tele-çalışanların, klasik çalışanlara sağlanan genel korumayı kullandıklarını hatırlatma ve dolayısıyla, tele-çalışma için işverenlerin ve işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde genel bir çerçeve tanımlamak amacındadır. Anlaşma, işçiler işyerlerinden uzakta çalışırken, örneğin veri koruma, gizlilik, sağlık ve güvenlik, iş organizasyonu, eğitim ve benzeri gibi özel önem taşıyan uygulama araçları ve prosedürleri hakkında can alıcı noktaları tanımlamaktadır. Ulusal düzeyde, imzacı tarafların üyeleri uygulama araçları ve prosedürleri üzerinde anlaşmışlardır. Anlaşma uyarınca, AB ülkeleri 2002 ve 2006 yılları arasında Tele Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşması metnini kendi ulusal bağlamlarında yaymış, açıklamış ve aktarmışlardır. Çerçeve anlaşmada; iş ekipmanları, iş sağlığı ve güvenliği, iş organizasyonu, eğitim gibi başlıklar altında ayrıntılı hükümler yer almaktadır.

Uzaktan (tele) çalışma, Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 2 nci maddesinde yer alan tanıma göre; “bir iş sözleşmesine bağlı olarak, işyerinde de gerçekleştirilebilecek olan işlerin bilgi teknolojileri kullanımı yoluyla işyeri dışında düzenli olarak yürütülmesini ifade eden bir çalışma biçimidir”²⁷⁹.

Tele Çalışmaya İlişkin Çerçeve Anlaşmanın “Sağlık ve Güvenlik” başlıklı sekizinci maddesinde düzenlendiği üzere, işveren, tele çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini AB'nin 89/391²⁸⁰ sayılı direktifi ile ona dayanarak çıkarılan on beşten fazla ilgili direktiflerle, ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerine uygun olarak korumakla yükümlüdür (Çerçeve Anlaşma m. 8/ 1). İşveren, tele çalışanı, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği politikası hakkında, özellikle de izleme/görüntüleme ekranlarına ilişkin gereklilikler konusunda bilgilendirecektir. Çalışanlar söz konusu işletme politikasını doğru şekilde uygulamak zorunda olduğu gibi (Çerçeve Anlaşma m. 8/2), iş sağlığı ve güvenliği kurallarına doğru biçimde uyulup uyulmadığını denetlemek amacıyla işveren, işçi temsilcileri veya yetkili makamlar, ulusal mevzuat ve toplu sözleşmelerden doğan sınırlamalara uyulması şartıyla tele çalışmanın yapıldığı yere erişim hakkına sahiptirler. Tele çalışmanın evde yapılması ihtimalinde, denetimin makul bir süre önceden işçiye bildirilmesi ve işçinin rızasının alınması zorunludur. Tele çalışanın da çalışmanın gerçekleştiği yere denetim ziyaretleri yapılması talebinde bulunma hakkı vardır (Çerçeve Anlaşma m. 8/ 3). Bu düzenleme, esnek çalışma biçimlerinde iş kazalarının önlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

²⁷⁹ İnciroğlu, *Esnek Çalışma Uygulamaları*, s. 211.

²⁸⁰ 89/391/AET sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemler Alınmasına İlişkin Direktif, Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği alanında çerçeve yönergesini oluşturmaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinde ve uzaktan çalışmalarda, işverenin iş sağlığı ve güvenliği denetimindeki eksiklik ve yetersizlikler, iş kazalarının en önemli sebeplerinden biridir. Klasik işyeri tanımından farklı olarak, belirli bir coğrafi alanla sınırlı bulunmayan, bir şehrin, bir ülkenin ya da dünyanın herhangi bir yerinde uzaktan çalışan bir işçinin, iş müfettişleri tarafından denetlenmesi sorunludur. Zira Anayasa ile güvence altına alınan özel hayatın korunması ile konut dokunulmazlığının sağlanmasına ilişkin hakların varlığı nedeniyle işverenin, işçinin kendi evinde çalışması durumunda iş yaşamının izlenmesi, denetimi ve teftişi ile görevli olan müfettişlerin, taraflarca iş sözleşmelerinde özel hüküm bulunmadıkça ya da uzaktan çalışan işçinin bu konuda bir rızası ya da talebi olmadıkça, çalışma yerini teftiş etmesi mümkün olmayacaktır. Aksi durum, konut dokunulmazlığının ihlali ile özel yaşamın ihlali sonuçlarını doğurabilecektir²⁸¹.

İşçinin, işveren ya da görevlendireceği kişilerce evinde yapılacak bu denetime rıza göstermemesi durumunda ne yapılması gerektiği de belirsizdir. İşçinin öğretide de belirtildiği üzere, evinde denetim yapılabilmesi için önceden iznini almak gerekmektedir. Kural olarak, evde uzaktan çalışan işçinin, iş müfettişinin veya işverenin ya da işveren vekilinin denetim için eve girme talebini kabul etmeme hakkı bulunmaktadır. Öğretideki bir görüşe göre, işçinin kabul etmeme hakkına sahip olması, işverenin uzaktan çalışan işçiyi denetim ve gözetim olanağını ortadan kaldırmamaktadır. İşveren yönetim yetkisine dayanarak, uzaktan çalışan işçiyi bilgisayar, internet, elektronik posta gibi teknolojik araçlarla dolaylı şekilde denetleyebilir ve gözetim yetkisini kullanabilir²⁸².

Öğretideki diğer bir görüşe göre, böyle bir durumda işverenin denetim yükümlülüğünün yerine getiremeyeceği açık olup, evinde iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapılmasına rıza göstermeyen işçinin, bu nedenle klasik işyerinde çalışmaya geçirilmesi, iş şartlarında esaslı değişiklik teşkil edeceğinden, işçinin rızasının alınmasını gerektirecek; bu tür bir esaslı değişikliğe rıza göstermeyen ve işverenin evinde denetim yapmasına da izin vermeyen işçinin işveren tarafından istihdamının sürdürülebilmesi fiilen mümkün

²⁸¹Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 134; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 226; Civan, “**Uzaktan Çalışma**”, s. 563; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Covid-19**, s. 188.

²⁸²Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 134; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 226; Civan, “**Uzaktan Çalışma**”, s. 563; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Covid-19**, s. 188.

olamayacak, işverenin işçinin iş akdini feshetmesi halinde, feshin son çare olması ilkesine uygun davranıldığının hâkim tarafından kabul edilme ihtimali de şüphesiz yüksek olacaktır²⁸³.

Öte yandan, uzaktan çalışmanın işveren için temel faydalarından birinin işyeri masraflarını azaltmak olduğu malumdur. Uzaktan çalışan tüm işçilerin evinde işverenin denetim yapmasına izin vermesi ihtimalinde bile, işverenin uzaktan çalışan tüm işçilerin evini tek tek denetlemesini beklemek, ek iş yükü ve ciddi anlamda maliyet gerektireceğinden uzaktan çalışmadan beklenen amacın elde edilmesi imkânını ortadan kaldıracığı ve bu nedenle işletmelerin bu çalışma modelini tercih etmekten uzaklaşabileceği ifade edilmektedir²⁸⁴.

Bu noktada kanaatimizce uygulanabilecek en iyi çözüm, olası tehlikeler hakkında işçiyi bilgilendirmek, eğer işçinin rızası varsa işin yapıldığı yerin denetimini sağlamak, işçinin rızası olmaması durumunda işçinin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldığından teknolojik haberleşme araçları vasıtasıyla emin olmak olacaktır. Esnek çalışılan durumlarda, işçilerin işveren ile sürekli iletişim halinde kalması, işyeri olarak kullanılan ortamda doğma ihtimali bulunan, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek durumlara karşı bilinçli ve tedbirli olduğunun teminat altına alınması açısından önemlidir. Zira işveren, işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gereken önlemleri alma borcu altındadır ve işverenin bu yükümlülüğü, sadece geleneksel işyeri ile sınırlı değildir²⁸⁵.

Ayrıca, Çerçeve Anlaşma'nın "Eğitim" başlıklı 10. maddesinin 2. fıkrasına göre, tele çalışanlara, kendilerine kullanmak için verilen teknik ekipman ve söz konusu iş organizasyonunun özellikleri konularında uygun eğitim verilmesi de gerekmektedir. Esnek çalışma, evde tele çalışma biçimiyle gerçekleştirilecek ve işçi işin gereği olarak makine veya bilgisayar karşısında sürekli oturur durumda kalacaksa, aynı işin klasik bir işyerinde gerçekleştirilmesi ihtimalinde ortaya çıkabilecek ergonomik riskler, geçerliliğini koruyacaktır. Bu nedenle AB'nin 90/270 sayılı "Ekranlı Araçlarla Yapılan İşlerde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklileri Hakkında Yönerge"sine²⁸⁶ uyumlu olarak hazırlanan "Ekranlı Araçlarla

²⁸³Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 134; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 226; Civan, "**Uzaktan Çalışma**", s. 563; Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Covid-19**, s. 188.

²⁸⁴İnal, s. 108.

²⁸⁵Eyrenci, **Tele Çalışma ve İş Hukuku**, s.199 vd.; Güzel, "**Fabrikadan İnternete**", s. 83.

²⁸⁶29.05.1990 tarihinde kabul edilmiş ve 11.06.1990 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik²⁸⁷“ esnek çalışmalara ve özellikle tele çalışma biçiminde yapılan uzaktan çalışmalara da uygulanmalıdır. İlgili yönetmelik gereğince kullanılacak teknik ekipmanın da, belli standartların altında olmaması gerekir.

Masabaşında sürekli çalışmayı gerektiren işlerden doğabilecek meslek hastalıklarını önlemek için işverenin insan ergonomisine uygun masa, sandalye, bilgisayar destek parçaları gibi ekipmanı temin etmesi gerekir²⁸⁸. Çalışmanın evde yapılmaması halinde, eğer işçi mobil olarak bu çalışmasını sürdürecekse, yine çalışma doğal olarak bilişim vasıtasıyla yapılacağından, radyasyon etkisini en aza indirmek için gerekli malzemelerin tıptaki ve teknolojiadaki gelişmeler takip edilerek işçiye sağlanması gerekir. Bilgisayar ister masaüstü, ister taşınabilir olsun, çalışma sonucunda kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları doğması olasılık dâhilindedir²⁸⁹. İşveren, bu durumda sağladığı ekipmana ilişkin her türlü önlemi almakla yükümlü olacaktır. Ayrıca, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 13. maddesi uyarınca; tehlikeli kimyasal ve radyoaktif maddelerle ya da bunların atıklarıyla ve biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerin uzaktan çalışma yoluyla yapılması yasaklanmıştır. Yasaklanan işlerin haricinde yapılan bir çalışmadan dolayı bir meslek hastalığının veya iş kazasının ortaya çıkması durumunda ise, işverenin sorumluluğu, somut olaydaki yükümlülüklerini yerine getirmesi oranında belirlenecektir²⁹⁰.

dd. Kısmi Süreli Çalışma Hakkında 97/81 Sayılı Konsey Direktifi

Esnek çalışmanın bir türü sayılan kısmi süreli iş ilişkisi, AB Hukukunda 97/81/EC sayılı Direktif ile düzenlenmiş olup, Direktif kısmi süreli çalışanı; *“karşılaştırılabilir bir tam zamanlı işçinin normal çalışma saatlerinden, haftalık olarak veya bir yıla kadar süreli istihdamın ortalaması olarak hesaplandığında normal çalışma saatleri daha az olan çalışan”* şeklinde tanımlamıştır²⁹¹.

²⁸⁷ RG. 16.04.2013, No. 28620.

²⁸⁸ Sylvie Montreuil, Katherine Lippel, “**Telework and Occupational Health: A Quebec Empirical Study and Regulatory Implications**”, Safety Science, Volume 41, Issue 4, June 2003, 339–358, s. 345. (Erişim tarihi: 17.05.2016, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753502000425>)

²⁸⁹ Montreuil/Lippel, s. 347.

²⁹⁰ Montreuil/Lippel, s. 347.

²⁹¹ Emre Mutlu, “**Kısmi Süreli Çalışmanın İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi**”, Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi / Sayı 4

Avrupa Birliği'nde, 97/81 sayılı Konsey Direktifi ile kabul edilen kısmi süreli çalışmada, bölünebilir haklardan çalışma süresiyle orantılı olarak yararlanma imkânı getirilmiş, bölünemeyen haklardan ise eşitlik ilkesi çerçevesinde yararlanılabileceğini düzenlenmiştir. Direktifte, üye devletlerin, sosyal taraflara danıştıktan sonra milli hukuk, toplu sözleşmeler veya uygulamaya uygun hallerde, bazı istihdam koşullarından yararlandırmayı çalışma süresi, kıdem, ücret gibi koşullara bağlayabilecekleri belirtilmiştir²⁹². Bu hükümler, İş Kanunumuzla paralel düzenlemelerdir.

Ayrıca ilgili Direktifte, bizim hukukumuzdan farklı olarak herhangi bir saat sınırlaması öngörülmediğinden, bu şekilde çalışma tamamen işveren ve bu çalışma şeklini talep eden çalışan arasındaki özgür sözleşme yapma iradesine bırakılmıştır²⁹³. Bu hükümleriyle Direktif, kısmi süreli çalışmanın haftada en fazla 30 saat yapılabileceği şeklinde hükümler içeren ulusal mevzuatımızdan ayrılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği noktasında, Direktif'te kısmi süreli çalışanlar bakımından, tam süreli çalışanlardan farklı, özel bir düzenleme getirilmemiştir. Zira bu esnek çalışma biçimi, iş sağlığı ve güvenliği açısından bir özellik taşımamaktadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, çok kısa bir süre için işyerine gelip çalışsa da işverenin bu çalışanla ilgili tüm önlemleri alma, eğitim verme ve koruyucu donanım sağlama gibi yükümlülüklerinin devam etmesidir. Bu açıdan, çalışanın çalışma süresi herhangi bir önem arz etmediği gibi; eğer işveren bu gibi gerekçelerle gerekli önlemleri almazsa bu durumun işveren bakımından kusur oluşturacağı da açıktır.

ee. Belirli Süreli Çalışma Hakkında 1999/70/EC Sayılı Konsey Direktifi

Bu direktif, Avrupa istihdam stratejisi kapsamında kısmi süreli çalışmayla ilgili direktifin ardından "çalışma sürelerinde esneklikle çalışanlar için iş güvencesi" yönünde iyi bir denge sağlanması yolunda bir diğer katkıyı oluşturmaktadır.

1999/70/EC sayılı Direktif uyarınca, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için direktifin aradığı objektif şartlar; spesifik bir tarihe ulaşma veya işin bitiminin belirli bir süre ile sınırlı olması, bir iş veya görevin tamamlanması veya spesifik bir olayın vuku bulmasıdır.

²⁹² Tatlıoğlu, s. 32

²⁹³ Ali Büyükuslu, *Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi*, Derin Yayınları, İstanbul, 2004, s. 108.

Direktifte, art arda imzalanan belirli süreli sözleşmelerin, hangi hallerde belirsiz süreli sözleşme niteliği kazandıklarına dair üye ülkelerin, sosyal tarafların görüşlerini de aldıktan sonra, düzenlemelerde bulunması gerektiği belirtilmiştir²⁹⁴.

1999 tarihli 1999/70/EC AB Konseyi Direktifiyle ayrıca, sosyal taraflara "teşebbüsleri üretken ve rekabetçi kılmak ve başarılı olmak amacıyla, esnek çalışma düzenlemeleri de dahil olmak üzere iş örgütlenmesini modernize etmeye" yönelik anlaşmaları müzakere ederek, esneklik ve güvence arasında gerekli dengeyi kurma sorumluluğu yüklemiştir²⁹⁵.

Kısmi süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmesinde de esasında iş sözleşmesinin türü iş sağlığı ve güvenliği açısından özel bir önem taşımamakta, özel önlem alma gerekliliği doğurmamaktadır. Ancak bu sözleşme türünde bir müddet sonra biteceği düşüncesi ile iş sağlığı ve güvenliği önlemleri göz ardı edilmemeli, çok kısa sürecek belirli süreli iş sözleşmelerinde dahi işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün devam ettiği unutulmamalıdır. Nitekim kanun koyucu da bu hususa dikkat çekmek ve belirli süreli işlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün ortadan kalkmadığını vurgulamak amacıyla "Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik²⁹⁶" çıkartmıştır. Yönetmeliğin 5. maddesinde, "işverenin, belirli süreli işlerde, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim dâhil olmak üzere işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından farklı uygulamalarda bulunamayacağı" belirtilmiş, 9. maddede de "işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için görevlendirilen kişilerin belirli süreli işi üstlenen işveren tarafından bilgilendirileceği ve belirli süreli çalışanların da diğer çalışanlarla birlikte sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli çalışmalar yapılacağı" hükme bağlanmıştır.

ff. 2008/104/EC Sayılı Geçici İş İlişkisi Direktifi

AB Hukukunda, Ödünç Emek Büroları kavramı, ilk kez 1984 tarihli Komisyon Tasarısında karşımıza çıkmaktadır. Tasarıda, Ödünç Emek Bürolarının günümüzdeki

²⁹⁴ Süleyman Başterzi, "Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunun Öngördüğü Sistem", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s. 119-190; Tatlıoğlu, s. 29.

²⁹⁵ www.eur-lex.europa.eu, 1999/70/EC, 2016.

²⁹⁶ RG., 23.08.2013, No. 28744.

faaliyetlerini düzenleyen hükümlere yer verilmiştir²⁹⁷. Gerçekten, AB hukukunda, 1980, 1982, 1984 ve 1990 yıllarında geçici iş ilişkisine yönelik muhtelif çalışmalar ve tasarılar yapılmışsa da²⁹⁸, geçici iş ilişkisine dair ilk düzenleme 383 sayılı Direktifle 1991 yılında gerçekleşmiştir²⁹⁹. Direktifte, geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinin teşvikine yönelik tedbirlere yer verilmiştir³⁰⁰. Takiben çıkarılan 1996 tarihli 96/71/EC sayılı Direktif ise geçici işçilerin çalışma şartlarını ele almaktadır. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi geçici iş ilişkisinde geçici işçinin geçici işverenin işyerinde ve onun emrinde iken uğradığı kazanın iş kazası sayılması, bu kazaların olmaması için alınması gereken önlemler, işverenlerin sorumlulukları konusu özel önem taşıdığı için bu Yönergenin üzerinde durulması da gerekmektedir.

AB ülkelerinde 96/71 sayılı Direktifle düzenlenen geçici iş ilişkisi, yıllardan beri özel istihdam büroları kanalıyla başarıyla uygulanmakta, büyük istihdam kazanımları sağlamaktadır³⁰¹. AB’de geçici işçiler de geçici iş ajanslarının işçileri, geçici işçi temin eden ajanslar ise geçici işçinin işvereni olarak kabul edilmektedir. AB’de geçici iş ilişkisinde ücret ödemelerinin garanti altına alınması, sosyal yardımlar ve işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemlerinin geçici iş ilişkisiyle çalışanları da kapsamaması olmak üzere, özellikle üç önemli konuda ortak sorumluluk taraflara yüklenmiştir³⁰². Konunun bizim açımızdan önemi de bu son durum sebebiyle olmaktadır.

Geçici iş ilişkisi açısından AB hukukunda en kapsamlı düzenleme sayılan 2008/104/EC sayılı AB Direktifi ise, AB Komisyonu tarafından yapılan birkaç başarısız görüşme ve girişimin ardından³⁰³ ilgili taslağın hazırlanmasından 6 yıl sonra, 2008 yılında yayınlanmıştır³⁰⁴. Bu Direktif de geçici iş ilişkisine yönelik engellerin kaldırılması ve geçici iş

²⁹⁷ Buğrahan Erkan, **Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasının Düzenlenmesindeki Karşılaştırmalı Rolü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, İstanbul, s. 39.

²⁹⁸ Şelale Uşen, “**2008/10/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi**”. Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2010/3, s. 171; Çırak, s. 67.

²⁹⁹ Cemal Aykut Çırak, **Türk İş Hukukunda ve Avrupa Birliği Hukukunda Geçici İş İlişkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2006, Ankara, s. 67.

³⁰⁰ Peyman Ceyda Abacıoğlu, **Avrupa Birliği Normları Çerçevesinde Geçici İş İlişkisi**, 2006, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, s. 80.

³⁰¹ Çopuroğlu, s. 29 vd.

³⁰² Tatlıoğlu, s. 26.

³⁰³ Namık Hüseyinli ve Hakkı Özbaş, “**Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları Düzenlemeleri**”, www.e-Dusbed.com Y. 9 S. 19, 17 Ekim 2017, s. 161.

³⁰⁴ Mahmut Kabakçı, “**5920 sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükmünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011, S.14, s. 78.

ilişkisi ile çalışanların korunması ve ayrımcılığın önlenerek eşit muamele ilkesinin sağlanmasını öngörmesi açısından önemlidir³⁰⁵.

2008/104 sayılı Direktifin temel gerekçesi, “her işçinin sağlığına, güvenliğine ve insan onuruna uyan çalışma koşulları göz önüne alınarak, dinlenme sürelerine, çalışma saatlerine yönelik olarak Avrupa Birliği Temel Haklar Şartlarına uygun bir düzenlemeyi hayata geçirmek”tir. Avrupa Birliği üye devletlerinin, iç hukukunda geçici iş ilişkisine dair önemli farklılıkların olması, bu Direktifin çıkarılma gerekçelerinden bir başkası olmuştur³⁰⁶.

Direktif’te, geçici iş ilişkisi uygulamasıyla, işletmelerin istihdam konusunda esnek bir yapıdan yararlanabilmesinin yanı sıra, çalışanların iş ve özel hayatlarında denge kurulacağı ve işgücü piyasasına entegrasyonun sağlanacağı ifade edilmiştir. Ayrıca, geçici işçilerin istihdamında, sosyal güvenlik, ücret ve çalışma şartları bakımından tam süreli çalışanlardan farklı çalışma koşullarının belirlenemeyeceği ve bu konuda şeffaflık ilkesinin uygulanacağı dile getirilmiştir.

Geçici iş ilişkisi bağlamında uygulanacak yasak veya kısıtlamalar sadece işçilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği ile piyasanın düzgün işleyişini sağlamak ve suiistimallerin önüne geçmek için yürürlüğe konulabilecektir (m.4/1).

Direktif, geçici iş ilişkisiyle çalışanların görevleri süresince, geçici işçi sağlanan işletme tarafından aynı işi yapmak üzere belirsiz süreli sözleşme ile işe alınmış olmaları durumunda hangi çalışma şartlarına ve istihdam koşullarına sahip olacak idiyse o şartlarda çalıştırılmak zorunda olduğunu belirtmiştir (m.5/1)³⁰⁷.

2. Türk Hukukundaki Düzenlemeler

Sanayileşme ile başlayan iş hukukunun bugüne kadarki gelişimi daha çok işçinin korunması yönünde olmuş, bu anlayışla, mülga 1475 sayılı İş Kanunu döneminde de hem bireysel, hem de kolektif özerklik, katı ve tek tip çalışma ilişkisini öngören düzenlemelerle

³⁰⁵ KEİG Araştırma Raporu, 2015, **Özel İstihdam Büroları Ve Bürolar Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi: Kadın İstihdamı için Çözüm mü? Güvencesiz Esneklik İçin Tuzak mı?**, <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/04/oib-web.pdf>, s. 21.

³⁰⁶ Hüseyinli/Özbaş, s. 161.

³⁰⁷ Hüseyinli/Özbaş, s. 162.

sınırlandırılmıştır³⁰⁸. Bu düzenlemeler kimi zaman, yasada öngörülen çalışma biçimi ve sürelerinin dışında uygulama yapılmasını, işçi lehine bile olsa engellemiş; kimi zaman ise Kanun'da esneklik öngören gerekli düzenlemeler olmaması nedeniyle esneklik içeren iş sözleşmesi türlerinin yasal dayanağı olmadan, işçileri koruyucu hükümlerden uzak olarak uygulanmasına neden olmuştur³⁰⁹. Zamanla, işçinin korunması amacıyla yapılan bu düzenlemelerin aslında işçiyi korumaktan ziyade sanayi devriminin yarattığı standart tek tip çalışma ilişkisine müdahaleyi önlediği görülmüştür³¹⁰. Bu sebeple, teknolojik değişimler ve ihtiyaçlar doğrultusunda, işçinin korunmasını kuralsızlaştırmadan, hızla değişen ve gelişen üretim sisteminin ihtiyaçlarına cevap verebilecek, esneklik içeren bazı hükümlere 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun en belirgin özelliği, belirli süreli iş sözleşmesi (m. 11-12), kısmi süreli iş sözleşmesi (m. 13), geçici iş ilişkisi (m. 7), çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma sözleşmesi (m. 14), fazla sürelerle çalışma (m. 41), çalışma süreleri ve denkleştirme (m. 63), telafi çalışması (m. 64), kısa çalışma (4447 s.K. Ek m. 2) gibi esneklik sağlayan düzenlemeleri mevzuatımıza getirmesidir.

Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler sonucunda, günümüzde birçok işçi, bilgisayar ve internet bağlantısı olan herhangi bir yerden iş görebilmekte, bu nedenle işverenler de belirli sınırları olan, sabit bir işyeri oluşturma anlayışından uzaklaşmaktadır. Gerçekten, günümüzde birçok işkolu bakımından, yalnızca evde değil, ev dışında herhangi bir yerde, örneğin bir kafede, kütüphanede, internet bağlantısı oluşturulabildiği sürece park, bahçe gibi açık alanlarda bile çalışabilmek mümkün hale gelmiştir³¹¹. İş hukukunda yaşanan bu değişim üzerine, kanun koyucu isabetli olarak, uzaktan çalışmayı esasen bir üst kavram olarak, TBK m. 461'de yer alan evde çalışma ile birlikte, uygulamada “tele-çalışma” şeklinde isimlendirilen ve bilişim teknolojisi aracılığıyla işverenin doğrudan gözetimi dışında yapılan çalışmaları da kapsayacak biçimde düzenlemiştir³¹². Böylelikle, uzaktan çalışma da, esnek bir

³⁰⁸ Süzek, s. 25; İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s. 4; Öner Eyrenci, **4857 sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler**, İSGHD Ocak-Şubat-Mart 2004, s. 16.

³⁰⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 21-22.

³¹⁰ Gaye Baycık, **Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları**, Prof.Dr.Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, Özel Sayı, 2014, s. 233; İnciroğlu, **Esnek Çalışma Uygulamaları**, s. 4.

³¹¹ Ufuk Aydın, **Tele Çalışma**, s. 355.

³¹² Mustafa Alp, **“Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)”**, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, s. 797; Emrağ, s. 1416. Yazar konunun düzenlendiği 14. maddede değişiklik yapılmadan önce öğretilde bu kavramların birbiri yerine kullanıldığına işaret etmiştir. Ancak anılan maddede yapılan değişiklik sonrası

çalışma modeli olarak kendine özgü usul ve esaslarıyla, 2016 yılında 6715 sayılı Kanun³¹³,la yapılan değişiklik ile İş Kanunu'muzda yerini almıştır.

İş Kanunu m. 64'le düzenlenen "Telafl Çalışması", tatil günlerinde telafl çalışması yapılamaması, çalışılamayan sürenin dört ay içinde telafl edilmesi ve telafl çalışmasının, günde üç saatten fazla olamaması gibi kısıtlamalar nedeniyle, çok fazla uygulama alanı bulamamaktadır³¹⁴.

İş Kanunu'nun 63. maddesinde düzenlenen "Denkleştirme Süreleri"ne ilişkin hükümde, kural olarak iki aylık, toplu iş sözleşmeleri ile uzatılması durumunda ise dört aylık süre öngörölmüştür. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı; denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar arttırılabileceğı öngörölmüştür. Söz konusu süreler, ilgili AB Direktifine kıyasla yetersiz kalmaktadır. Zira, AB Direktifinde çalışma saatleri belirli sınırlamaları geçmemesi kaydıyla, haftalık, aylık ve yıllık denkleştirme dönemi iki haftadan 12 aya kadar geniş bir biçimde belirlenmiştir.

Esnek çalışma biçimlerinde işçilerin salt sözleşme biçimlerinden dolayı ayrımcılığa uğramamaları için, yarı zamanlı çalışanlara karşı ayrımcılık yapmama ilkesini içeren 97/82/EC No'lu Direktife paralel olarak birçok düzenleme yapılmıştır. İş Kanunu'nun "Eşit Muamele İlkesi" başlıklı 5. maddesinin ikinci fıkrasında işverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam zamanlı işçi ile yarı zamanlı işçi veya belirli süreli işçi ile belirsiz süreli işçi arasında ayırım yapamayacağı açıkça düzenlenmiş; ayrıca çağrı üzerine ve uzaktan çalışma (m. 14/6) ile kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümlerde (m. 13/2), işçilerin esaslı bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı düzenlenmiştir.

Öğretide niteliğı itibariyle uzaktan çalışmada bazı haklı ayrımlar yapılabileceğı, örneğın işyerinde verilen öğle yemeğının bu işçilere verilmesine gerek olmadığı ifade edilmektedir. Uzaktan çalışan işçiye yemek verilemezse de, uygun ek ödeme ile işçinin

"uzaktan çalışma" kavramının tele çalışma ve evde çalışmayı kapsayan üst bir kavram olduğunu kabul etme zorunluluğı ortaya çıkmıştır.

³¹³ 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değışiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG S. 29717, 20.05.2016 T.

³¹⁴ Tatlıoğlu, s. 36.

mahrum kaldığı bu sosyal yardımın telafi edilmesi düşünülmelidir³¹⁵. Aynı şekilde uzaktan çalışan işçilerin iletişim ve elektrik kullanımına bağlı masraflarının karşılanması için onlara ek ödeme yapılması, işyerinde çalışan diğer işçilere kıyasla eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil etmez³¹⁶.

Son olarak esnek çalışma biçimleriyle ilgili Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından uzaktan çalışma düzenine ilişkin diğer usul ve esasların düzenlendiği Uzaktan Çalışma Yönetmeliği³¹⁷ çıkarılmış, Yönetmeliğin 5. maddesinde uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağı, sözleşmede; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alacağı belirtilmiştir. Yönetmeliğin “İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması” başlıklı 12. maddesinde ise, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğinin dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla işverenin yükümlü olduğu öngörülmüştür. Yönetmeliğin çalışma konumuzla doğrudan bağlantılı bulunan bu maddesinin, esnek çalışmanın değişken ve dinamik yapısı da göz önüne alınarak, yasa koyucu tarafından bilinçli olarak ana hatlarıyla düzenlenmekle yetinildiği, “gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak” ifadesinin, gerekli tedbirlerin somut çalışmanın özelliklerine göre belirlenebilmesi için özellikle tercih edildiği düşüncesindeyiz. Bu tedbirlerin neler olduğu ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin nasıl alınacağı, alınmaması halinde işverenin hangi durumlarda sorumlu olacağı gibi hususlara çalışmamızın 3. bölümünde, uluslararası yargı kararları ışığında detaylı biçimde yer verilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İŞ KAZASI KAVRAMI

I. Esnek Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği

³¹⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 100; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 224; Bozkurt Gümrükçüoğlu, Covid-19, s. 198. Aksi görüş, Erdem Özdemir, “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C. 35, S. 3, Mayıs 2021, s. 31, <http://ceis.org.tr/wp-content/uploads/2021/06/CEIS.05.2021web.V2-1.pdf>.

³¹⁶ Ergüneş Emrağ, Tele Çalışma, s. 1429; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 224.

³¹⁷ RG., 10.3.2021, No. 31419.

A. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Tarihsel Gelişimi

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Dünyadaki Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesi insanlık tarihinin başlangıcına kadar uzanmakta, M.Ö. 2000’li yıllarda Babil İmparatorluğunun kurucusu Hammurabi’nin yaptığı kanunlarda, inşaat işlerinde yaşanan kazalar başta olmak üzere işverenin sorumlu tutulduğu görülmektedir³¹⁸. Tarihte iş sağlığı ve güvenliği ve işçilerin korunmasıyla ilgili ilk teknik ve bilimsel esaslara dayalı çalışmaların, Bernardo Ramazzini ile 17. yüzyılda İtalya’da başladığını söylemek mümkündür³¹⁹. Ramazzini “De Morbis Artificum Diatriba” isimli eserinde, iş kazalarını önlemek için, bazı koruyucu önlemlerin alınması gerektiğini, çalışanların; çalışma dolayısıyla sağlıklarını kaybedebileceklerini belirtmiş, işyeri ortamının çalışanların üretkenliğini etkilediğini, en yüksek verimin, uygun koşullarda bir çalışma ortamı yaratılarak elde edildiğini ifade ederek, işyerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiş olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğinin kurucusu olarak kabul edilmektedir³²⁰. Ayrıca, “işyerlerindeki işçilerin çalışma şekli ile iş ve işçi arasındaki uyumun, işçi sağlığı ve iş verimi üzerinde etkili olduğu” düşüncesini ileri sürerek, ergonomi ilkelerini daha 17. yüzyılda açıklamış; işçilerin bozulan sağlığının, işçinin çalışma ortamından kaynaklanabileceğini ortaya koyması bakımından da önemlidir³²¹.

Meslek hastalıklarına ilişkin ilk tespitlerin daha eski olduğunu söylemek mümkündür. Tarihsel olarak meslek hastalıklarında ilk fark edilen hastalık, kurşun zehirlenmesi olmuştur.

³¹⁸ Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 11; Gizem Sarıbay Öztürk, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Beta Yayınevi, İstanbul 2015, s. 352; Çağla Erdoğan, **İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015, s. 108-119; İnciroğlu, **Sorumluluklar**, s. 5; Balkır, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu**, s. 58.

³¹⁹ Özal Çiçek ve Mehmet Öçal, “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, Emek ve Toplum, C. 5, Y. 5, S. 11, s. 113; İsmail Şahin ve Neslihan Top, **Ergonomik Risk Değerlendirmesi İçin Dijital İnsan Modellerinin Kullanımı**, İksad Yayınevi, Ankara, 2021, s. 95; Turhan Akbulut, “Ramazzini’den Aksoy’a”, Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ekim 2001, s. 11; Güngör Serin ve M. Turhan Çuhadar, “İş Güvenliği ve Sağlık Yönetim Sistemi”, SDU Teknik Bilimler Dergisi, 2015, C. 5, S. 2, s. 44; Oya Korkmaz, **Türkiye Kimya Sanayinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C. 7, S. 14, 2011, s. 134; Kadir Atlı, “Meslek Hastalıkları, Çalışan Sağlığı ve Mesleki Yeterlilik”, 2018 Uluslararası Güvenli Okullar, Çalışan Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiri Kitabı, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Basımevi, 2018, s. 68; Feride Yılmaz ve Banu Yeşim Büyükkakıncı, “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Karşılaştırılması”, OHS Academy, C.2, S.1, 30.04.2019, s. 3; Seher Tekeli Kaya, **Türkiye, Almanya, Fransa, İngiltere ve İsveç Ülkelerinde Uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Modelleri**, Gediz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015, s. 6.

³²⁰ Nüvit Gerek, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2008, s. 3; Baybora, s. 4.

³²¹ Makine Mühendisleri Odası, **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu**, Ankara, 2012, s. 5-19; Çiçek ve Öçal, s. 113; Akbulut, s. 11; Atlı, s. 68; Tekeli Kaya, s. 6.

Kurşunun görme bozuklukları, kabızlık, felç ve halsizlik gibi etkilerini “Corpus Hippocratium” adlı kitabında ortaya koyanın Hipokrat (MÖ 460-370) olduğu düşünülmektedir³²².

Hipokrat'ın bu çalışmasından sonra, 1141-1493 yılları arasında yaşayan İsviçreli Paracelsus tarafından, meslek hastalıkları üzerine bir çalışma yapıldığı görülmektedir. Paracelsus, “De Marbis Metallicis” adlı kitabında, madencilerin karşılaştığı en büyük sorunlardan biri olan pnömokonyoza değinmiştir. Pnömokonyozun meslek hastalıklarını sıralayarak ve onlardan korunmak için bir dizi çalışma yöntemi önermiştir³²³.

Paracelsus'tan sonra; 1494-1555 yılları arasında yaşayan Georgius Agricola, madencilik, metalurji ve jeoloji alanlarında çalışan işçilerin sorunları üzerine bir kitap yazmış, bu kitapta çalışma ortamındaki tozu ortadan kaldırmak için, havalandırma yapılması gibi, iş sağlığı ve güvenliği açısından birçok önemli noktaya değinmiştir³²⁴.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat çalışmaları ise dünyada ilk kez İngiltere’de 1802 yılında “Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası” (Fabrikalar Yasası olarak da bilinmektedir) ile başlamıştır³²⁵. 1833 yılında yürürlüğe giren bu Kanunda, işçilerin günlük çalışma saatleri 12 saat ile sınırlandırılmış ve eğitim hayatına devam eden çocuk işçilerin eğitimleri engellenmeyecek şekilde çalıştırılmaları ve işçilere ödenmesi gereken ücret gibi konularda düzenlemeler yapılmıştır³²⁶.

İngiltere’de gerçekleştirilen düzenlemeler diğer ülkeler içinde emsal teşkil etmiş, diğer Avrupa ülkeleri de bu gelişmeyi takip etmiş, Almanya’da 1849, İsviçre’de 1840, Fransa’da 1842 (Villerme Raporu) yıllarında iş sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili düzenlemeler yasalaşmıştır³²⁷. Almanya'nın 1884 yılında “Sanayide Zorunlu Kaza Sigortası” ile getirdiği iş

³²² İlknur Kılıkış, “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2013, Cilt: 15, s.17-41

³²³ Meslek Hastalıkları Rehberi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Matsa Basımevi, Kasım 2011, s. 13.

³²⁴ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Hakkında Duyuru”,

³²⁵ Yılmaz ve Büyükkakıncı, s. 3; Çiçek ve Öçal, s. 115; Serin ve Çuhadar, s. 44; Tekeli Kaya, s. 6.

³²⁶ Ercan Akyigit, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007, s.313; Çiçek ve Öçal, s. 115;

³²⁷ Çiçek ve Öçal, s. 116;

kazasına maruz kalan işçiye tazminat ödeme yükümlülüğü³²⁸, kısa sürede Avrupa'nın neredeyse tümünde ve Amerika'da uygulanmaya başlanmıştır³²⁹.

Gelişen teknolojinin ve sanayileşmenin iş kazaları ve iş sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini göz önünde bulunduran İngiltere, 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuat çalışmalarına devam etmiş, 1833 yılında öngörülen yasa değişikliği ile, günlük çalışma saatlerini 10 saate indirmiştir³³⁰. 1842'de kadın ve çocuk işçilerin yer altı ve maden işlerinde çalıştırılması yasaklanmış; 1844 yılında da sanayie ait olarak kabul edilen işyerlerinde, işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.

Günümüzde ise teknoloji ve sanayileşme çok hızlı bir biçimde artmakta ve değişmekte, işçileri ve sektörleri çeşitli açılardan etkilemektedir. Bunun sonucunda alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerindeki eksiklikler ve olumsuzluklardan kaynaklanan iş kazalarının daha sık gündeme gelmesine neden olmaktadır³³¹.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alanlarda, devletlerin haricinde kuruluşlar da çalışmalar yapmaktadır. Dünya üzerinde bu konuda etkin çalışmalar yapan kuruluşların başlıcaları, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'dür.

1919 yılında, I. Dünya Savaşı'nı sona erdiren Versay Antlaşması'nın bir parçası olarak, evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adalete dayalı olduğu takdirde sağlanabileceği inancıyla, bir araştırma, geliştirme komisyonu kurulmuş ve bu Çalışma Komisyonu tarafından, işçilerin çalışma koşullarına bir standart getirmek üzere ILO Anayasası hazırlanarak Uluslararası Çalışma Örgütü resmi olarak kurulmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçilerin iş kazası geçirmemesi ve meslek hastalığına yakalanmaması için,

³²⁸ Timothy W. Guinnane ve Jochen Streb, “Incentives That (Could Have) Saved Lives: Government Regulation of Accident Insurance Associations in Germany, 1884-1914”, The Journal of Economic History, Vol. 75, No.4, December 2015, Cambridge University Press, s. 1196; Ivan T. Berend, **20. Yüzyıl Avrupa İktisat Tarihi**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2013, s.300; Orhan Çoban ve Mustafa Kartal, “İktisadi Gelişmişlik-İş Sağlığı/ Güvenliği ve Ölümlü İş Kazaları Arasındaki İlişkinin Tespit Edilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri”, ÇKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi/ Journal of Institute of Social Sciences C. 7, S. 2, Kasım 2016, s. 214.

³²⁹ Sadun Kurt, “İş Kazaları ve Denetim” , Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:261, İş Kazalarını Önleme Semineri, s. 112; Çiçek ve Öçal, s. 116;

³³⁰ Kılış, s. 31; Dilek Baybora, **İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış**, İş Sağlığı ve Güvenliği (Ed.), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2019, s. 5; Sümer, s. 12.

³³¹ T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, **Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında Araştırma ve İnceleme Raporu**, Rapor Tarihi: 26.11.2008 Sayısı: 2008/1, s.256.

Milletler Cemiyeti'ne bağılı olarak çalışmaya başlamış, 1946 yılında II. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonra, Versay Barış Antlaşması'nın ana metninden ILO ile ilgili maddenin çıkarılmasıyla, ILO ekonomik ve yasal olarak bağımsız bir statüye kavuşarak Birleşmiş Milletler'in uzman kuruluşu haline gelmiştir³³².

ILO, kuruluş bildirgesinde de belirtildiğı üzere, “kalıcı barışın ancak sosyal adalet temelinde inşa edilebileceğı” inancıyla, dünya barışı ve sürekliliğinin sağlanması amacıyla kurulmuştur. Kuruluş Bildirgesinde, sosyal adaletin inşa edilebilmesi için, insani, siyasi ve ekonomik faktörler olmak üzere üç temel unsur vurgulanmış; çalışanların çalışma koşullarının ve psikososyal yönlerinin iyileştirilmesi, toplumsal barışın sağlanması için gelişmiş sanayi devletlerinin desteklenmesi, dünya genelinde işçilerin çalışma koşullarının standart hale getirilmesi ve bu standardın uygulanmasının sağlanması ile rekabetin zararlarının ortadan kaldırılması gibi gereklilikler ortaya konulmuştur³³³.

ILO, tavsiyeler ve sözleşmeler yoluyla uluslararası çalışma standartlarına rehberlik etmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği, iş istatistikleri, sosyal güvenlik, çalışma koşulları, mesleki rehabilitasyon ve mesleki eğitim gibi konularda teknik yardımlar sağlamaktadır³³⁴. 1919 yılından bu yana ILO tarafından iş hayatındaki tüm konuları kapsayan sözleşmeler hazırlanmakta, üye ülkelerin onayına sunulmaktadır. Bu bağlamda sosyal güvenlik hakkı ve iş sağlığı ve güvenliği hakkının iyileştirilmesine yönelik daha belirli konuları içeren sözleşmeler de bulunmaktadır³³⁵.

Sözleşmelerin üye ülkelerce onaylanması üzerine onaylayan ülkeler denetlemeyle görevli bağımsız kuruluşlarca denetime tabi tutulmaktadırlar. Denetimin dışında, ihlaller ile ilgili şikayetlerin değerlendirildiğı özel bir prosedür de kullanılmaktadır³³⁶.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Türkiye'deki Gelişimi

³³² History of the ILO, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm#:~:text=It%20was%20created%20in%201919,is%20based%20on%20social%20justice>; Tankut Centel, **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, MESS Yayınları, İstanbul, 2004, s.3.

³³³ Yusuf Alper ve Pir Ali Kaya, **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Ezgi Kitapevi, Bursa, 1995, s.31.

³³⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü, **İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye**, Ankara 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_498818.pdf

³³⁵ Türkiye tarafından onaylanan ILO sözleşmeleri için bkz. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>

³³⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372879/lang--tr/index.htm

Batıda sanayi devriminin yaşandığı dönemde, Osmanlı İmparatorluğunda aynı gelişmelerin yaşandığından söz edebilmek mümkün olmadığından, Osmanlı İmparatorluğu'nda iş sağlığı ve güvenliği hakkının gelişimi Batı ülkelerinden daha geç başlamıştır³³⁷.

Çalışma hayatımızda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk düzenlemelerden kabul edilen Dilaver Paşa Nizamnamesi üretimi artırmak amacıyla çıkarılmış olsa da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal çalışmaların başlatması potansiyeli nedeniyle önemlidir. Osmanlı donanmasında önemli hizmetlerde bulunan Dilaver Paşa, Ereğli Maden Müdürlüğü'ne atanmıştır. Dilaver Paşa bu görevi esnasında, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisini düzenlemek amacıyla Osmanlı Döneminde iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk çalışmayı yapmıştır³³⁸.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk çalışma olarak kabul edilen ve 1865'de Dilaver Paşa tarafından çıkarıldığı için “Dilaver Paşa Nizamnamesi” olarak bilinen “Ereğli Kömür Maden-i Hümayûnu İdaresinin Nizamnamesi” iktisadi açıdan hazırlanmış bir çalışma olup, madendeki kömür üretimini artırmayı hedefleyen, ama bunun yanında işçilerin çalışma, dinlenme ve tatil sürelerini de içeren bir düzenlemedir. Kısa bir süre uygulamanın ardından Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksiklikleri olduğunun anlaşılması üzerine bu eksikliklerin giderilmesi ve madenlerdeki verimliliğin artırılması amacıyla 1869 yılında “Maadin Nizamnamesi” çıkarılmıştır³³⁹.

Maadin Nizamnamesi, hukumuzda iş sağlığı ve iş güvenliği alanında kayda değer düzenlemeler getirmiştir. Bu düzenlemelerin başında, meslek hastalıklarını ve iş kazalarını önlemek için gerekli çalışmaların yapılmasının zorunlu hale gelmesi yer almaktadır. Maadin Nizamnamesi, Dilaver Paşa Nizamnamesine kıyasla, geliştirilmiş ve sosyal şartları daha iyi olan bir düzenlemedir³⁴⁰.

³³⁷ Sümer, s. 13; Erdinç Yazıcı, **Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi**, Sistem Yayınevi, Ankara, 1996, s. 89 vd.; Baybora, s. 6.

³³⁸ Gürdal Özçakır, “Ereğli Maâdin Nâzırı Dilaver Paşa”, Yedikıta Tarih ve Kültür Dergisi,

³³⁹ Faruk Andaç, **İş Hukuku**, Yargı Yayınları, Ankara, 2003, s.21; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 7; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 42.

³⁴⁰ Teoman Öztürk, “İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış”, Mühendis ve Makine Dergisi, 2008, C. 49, S. 579, s. 24.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda çıkarılan ilk Kanun ise, aynı zamanda hukukumuzdaki ilk iş kanunu olma özelliğini de taşıyan 151 sayılı “Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun”dur³⁴¹. Çıkarıldığı dönemin koşullarına göre zamanının ilerisinde sayılabilecek Kanunda; yeraltı ve maden ocaklarında çalışma yaşı 18 olarak belirlenmiş olup, azami çalışma süresi günde 8 saat olarak kısıtlanırken, iş kazasına uğrayan işçiler için tazminat hakları öngörülmüştür.

Cumhuriyetin kurulmasından sonra bu alanda yapılan ilk yasal düzenleme ise, 1924 yılında çıkarılan 394 Sayılı “Hafta Tatili Hakkında Kanun”³⁴²’dur. Özel sektör ve kamu kurumları arasında bir ayırım gözetilmeksizin, yedi günlük bir süre içinde 24 saat kesintisiz dinlenme ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal düzenlemeler yapılmıştır³⁴³.

1926 yılında çıkarılan 818 sayılı Borçlar Kanunu, işçinin meslek hastalığı ve iş kazası sonucu uğradığı maddi ve manevi zararların giderilmesi için hukuki yaptırımları düzenlemiştir³⁴⁴. Bu Kanunu takiben, 1930 yılında 1539 sayılı “Umumi Hıfzıssıhha Kanunu” çıkarılmış, bu Kanun’da, çocuk ve kadın gibi özel olarak korunması gerekenlere ilişkin özel koruyucu hükümlere yer verilmiş, ayrıca işyeri hekimi bulundurulması, işyerinde çalışanların sağlığının korunması, çalışma yaşının 12’ye çıkarılması, işin büyüklüğüne ve çalışan sayısına göre işyerlerinde revir, daha büyük ise hastane kurulması gibi temel düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği hakkının ilk kez düzenli ve sistematik bir şekilde, bir bütün halinde düzenlenmesi ise, 1936 yılında modernleşmenin temellerinin atıldığı Cumhuriyetin ilk dönemlerinde, 3008 sayılı İş Kanunu ile olmuştur. İlk iş kanunu olma özelliğiyle, Türk çalışma hayatı açısından bir dönüm noktası teşkil eden Kanunun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinde (m. 54 - m. 62), işverenlerin işyerlerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliğini sağlamak için almak zorunda olduğu önlemler, işverenlerce bu yükümlülöklere aykırı davranılması halinde uygulanacak cezai ve idari yaptırımlar ile ayrıca işçilerin de bu önlemlere uyma zorunluluğuna ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir³⁴⁵.

³⁴¹ Tunay Karakök, **Zonguldak Kömür Havzasında Bir Yardım Sandığı: Amele Birliğı**, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 7, S. 13, 2011, s. 356.

³⁴² RG., 21.1.1924, No. 394. Bu Kanun, 7033 sayılı Sanayinin Geliştirilmesi Ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değışiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 18.06.2017 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır.

³⁴³ Kamil Turan, **İş Hukukunun Genel Esasları**, Kamu İş Yayınları, Ankara, 1990

³⁴⁴ Hüseyin Altınel, **İş Sağlığı ve İş Güvenliğı**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2011.

³⁴⁵ Orhan Ersun Civan, **3008 Sayılı İş Kanunu, Atatürk Ansiklopedisi**, Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı, s. 1, <https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/bilgi/3008-sayili-is-kanunu/?pdf=3244> ; Baybora, s. 8.

Kanunda beden-fikir işçisi ayrımı yapılarak fikir işçileri ve ondan az işçi çalıştıran işyerleri kapsam dışı tutulmuşsa da, Kanunun 54. maddesinin “Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyetini temin etmek için gerekli olan tedbirleri almakla ve bu husustaki şartları ve tertibatı noksansız bulundurmakla mükelleftir” şeklinde düzenlendiği, kanunun amacının her şeyden önce toplum yararına uygun çalışma koşullarını oluşturmak olduğu görülmektedir³⁴⁶. 3008 sayılı Kanun’a istinaden çok sayıda tüzük çıkarılmış, böylece iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uyulması gereken kuralların ayrıntıları düzenlenmiştir³⁴⁷.

İş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zararların tazminine ilişkin çalışmaların iyileştirilmesi için 1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumu, 1946 yılında ise “*çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ahenklendirilmesi, memleketteki çalışma gücünün genel refahı artıracak surette verimli künması, tam çalıştırma ve sosyal güvenin sağlanması*” amacıyla Çalışma Bakanlığı kurulmuştur³⁴⁸. 1950 yılında Türkiye Sanayi ve Ticarete İş Teftişine İlişkin 81 Sayılı ILO Sözleşmesi’ni kabul eden kanunu çıkararak ardından bu sözleşmeye uygun bir sistem oluşturmuştur.

3008 sayılı İş Kanunu’nun sanayinin gelişmesi ile birlikte ekonomik gelişme ve değişimlere cevap verememesi, gelişmelere ayak uyduramaması ve kapsamının yetersiz kalması nedeniyle 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Ancak Kanunun kabulü sırasında Meclis’te uyulması gereken usul kurallarına uyulmadığı için Kanun 14.5.1970 tarihinde AYM tarafından şekil yönünden iptal edilmiş, yeni bir Kanun çıkarılması için Yüksek Mahkeme tarafından TBMM’ye süre verilmiştir. Yeni bir iş kanunu çıkarılincaya kadar yaklaşık 4 yıl geçmiştir³⁴⁹. Bu dönemde iptal edilen kanunun yerine hangi kanun maddelerinin uygulanacağına ilişkin büyük tartışmalar çıkmıştır. Ancak önceki 3008 sayılı Kanun yürürlükten kaldırıldığı ve zaten yetersiz olduğu için, ayrıca 931 sayılı Kanunun kanun koyucunun iradesini yansıttığı kabul edildiği için yeni bir kanun çıkarılincaya kadar 931 sayılı Kanun hükümlerinden faydalanılmıştır³⁵⁰. 1971 yılında iptal edilen 931 sayılı Kanun yerine,

³⁴⁶ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 10; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 45.

³⁴⁷ Makine Mühendisleri Odası, **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu**, Ankara, 2014, s.13.

³⁴⁸ RG., 30.01.1946, No. 6219.

³⁴⁹ Ömer Ceylan, “**3008 Sayılı İş Kanunu’ndan 931 Sayılı İş Kanunu’na: Türkiye’de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması**”, Emek Araştırma Dergisi (GEAD) , Cilt 10, Sayı 15, Haziran 2019, s.95; Sami Narter, **İş Kazası Ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Adalet Yayınları 2021, s. 181; Nüvit Gerek, **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Türk Metal Sendikası Yayını, Ankara, 1998, s. 6.

³⁵⁰ Fehim Üçışık, “**İş Kanununun Değiştirilmesi Gereği**”, Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan, C. II, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, s. 1477.

büyük ölçüde bu Kanunu esas alan ancak bazı konularda yeni düzenlemeler öngören 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir³⁵¹.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından daha çağdaş ve ayrıntılı düzenlemeler getiren 1475 sayılı İş Kanunu'yla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği alanında pek çok tüzük çıkarılmış, çıkarılan tüzüklerdeki düzenlemelerle iş sağlığı ve iş güvenliğinin korunması ihtiyacı büyük ölçüde karşılanmıştır³⁵².

1964'te 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiş, bu Kanunun 11. maddesinde diğer maddelerle birlikte iş kazası ve meslek hastalıkları halinde Kurumun sigortalıya (işçiye) karşı yapması gereken sağlık ve maddi yardımlar belirlenmiştir³⁵³.

Otuz yıldan uzun bir süre yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunun, ekonomik ve sosyal değişimler karşısında ihtiyaçları karşılayamaz hale gelmesi, AB ve ILO normlarına uyum sağlama gerekliliği gibi sebeplerle, modern ve çağın gereklerine uygun bir anlayışla, 4857 sayılı İş Kanunu 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir³⁵⁴. 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeleri, esas itibarıyla AB "89/391/EEC Çerçeve Direktifi" ile uyumlaştırılmıştır³⁵⁵. 1475 Sayılı Kanunda tanımlanan işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı, yerini 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanan, "iş sağlığı ve güvenliği" terimine ve kavramına bırakmıştır.

İş sağlığı hakkına ilişkin düzenlemelerin tarihsel gelişimi içinde 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemeler de yetersiz kalmış ve yeni bir genel kanun çıkarma ihtiyacı söz konusu olmuştur. Zira iş sağlığı ve güvenliği hakkı sadece 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçileri ilgilendiren bir hak değildir. Oysa söz konusu düzenlemeler anılan Kanunda düzenlenince sadece bu Kanunun kapsamına giren kişiler için uygulama alanı bulmaktaydı. Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında giren işçiler anılan düzenlemelerin kapsamı dışında kalmaktaydı. Bunun üzerine herkesi kapsayacak bir genel

³⁵¹ RG., 11.05.1971, No. 12833.

³⁵² Teoman Akpınar, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2013. s.14

³⁵³ Gültekin Karaçivi, **"İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri İşyerlerine Getirdiği Yeni Yükümlülükler"**, İşveren Dergisi, 2004, Cilt:42/7, s.27.

³⁵⁴ Süzek, s. 17; Gökhan Kürklü ve Gökhan Görhan, **"Mevzuatta Yapılan Yeni Değişikliklerle Yüksekte Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği"**, Ulusal Çatı ve Cephe Sempozyumu, İstanbul, 2014, s.2; Metin Kutal, **Sosyal Politikanın Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku, Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri**, Türk-İş-Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara 2007, s. 144.

³⁵⁵ Kürklü ve Görhan, , s.2

kanun ihtiyacı daha çok dile getirilmiş ve 2012 yılında, özellikle o yılda büyük iş kazalarının da olması üzerine 20/06/2012 tarihinde yayınlanıp, 01/01/2013 tarihinde yürürlüğe giren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılmıştır³⁵⁶. Hukukumuzda halen bu Kanun uygulanmakta olup, Kanun uyarınca pek çok yönetmelik çıkarılmış bulunmaktadır.

B. İşverenin Esnek Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü

1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dayanakları

Anayasa'nın 17. maddesi gereğince; *“Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.”* Yine, Anayasa'nın 49. maddesinin 2. fıkrası; *“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”* hümnü haizdir. Bu hükümlerin dışında Anayasanın 50. maddesinde; *“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.”* denilmektedir. Tüm bu hükümler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun anayasal dayanaklarını oluşturduğu gibi, en temel insan haklarından olan yaşama hakkı ile iş sağlığı ve güvenliği hakkını anayasal düzlemde güvence altına almaktadır. Görüldüğü üzere, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapmak devletin ödevidir. Devlet, iş sağlığı ve güvenliği hakkını sağlamak için gerekli önlemleri alacak ve örgütleri kuracak ve bu örgütler eliyle işverenleri denetleyecektir³⁵⁷. İş sağlığı ve güvenliği hakkı, devlete yüklenmiş bir görev olduğu gibi, insana tanınmış anayasal bir talep hakkı doğurmaktadır. Zira işçilerin sağlıklı ve güvenli işyeri ortamlarında çalışmalarını sağlamak, onların yaşam hakkını korumakla doğrudan bağlantılıdır.

İşverenin iş sözleşmesindeki işçiyi gözetme borcundan kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, iş kazaları ve meslek hastalıkları riskinin, trafik kazalarından sonra ülkemizdeki en önemli toplumsal sorunların başında gelmesi nedeniyle, ayrıca ele alınarak kamu hukuku kuralı niteliği taşıyan emredici hükümlerle 6331 sayılı Kanunda ve bu Kanuna dayanarak çıkarılan yönetmeliklerle ayrıntılı şekilde

³⁵⁶ Kanunun sistematığıyla ilgili eleştiriler için bkz. Arıcı, Seminer, s. 114; Gerek, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Düşündürdükleri, s. 16.

³⁵⁷ Fuat Bayram, *Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi*, İstanbul, Beta Yayınevi, 2008, s. 5; Akın, *Ölçüt*, s. 38.

düzenlenmiştir³⁵⁸. 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, daha önce 4857 sayılı Kanunun 77 vd. maddeleri ile genel olarak işçiyi koruma borcu kapsamında Borçlar Kanununda düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü ayrı bir Kanunda somutlaştırılarak kamu hukuku boyutunda düzenlenmiştir³⁵⁹. 6331 sayılı Kanun, sadece işçileri değil, bazı istisnalar dışında kamu ve özel sektördeki tüm bağımlı çalışanlar ile stajyerler ve çırakları da faaliyet konularına bakılmaksızın kapsamına almıştır (İSGK m. 2).

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi uyarınca işverenin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma ve işten ya da işyerinden kaynaklanan tehlikelere karşı işçiyi koruma borcunun yasal dayanakları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda yer almaktadır³⁶⁰. TBK m. 417/2 işverenin sorumluluğuna ilişkin; işverenin, *“işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla”* yükümlü olduğu hükmünü içermektedir. Bu fıkra göre, işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir.

2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Genel Yükümlülükleri

a. Genel Olarak

İşverenlerin, esnek çalışma biçimlerinde de, yapılan işin niteliğini dikkate alarak kendileri için çalışan işçilerinin iş sağlığını ve güvenliğini koruma ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak üzere gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır³⁶¹. İşverenin esnek çalışma esnasında işçisinin sağlığını ve güvenliğini koruma yani işçiyi gözetme borcu, iş sözleşmesinden doğan ve aynen devam edecek olan borçlarından biridir³⁶². Esnek çalışma biçimlerinde çalışsalar da sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, her işçinin en doğal hakkıdır. Esnek çalışma ortamı, tüm risklerden arındırılmalı, iş yerinde mevcut olan risklerin önlenmesi için, öncelikle bu riskler saptanmalı, ayıklanmalı, tekrar oluşumu engellenmelidir³⁶³.

³⁵⁸ Narter, s. 173; Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 130.

³⁵⁹ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 379.

³⁶⁰ Akın, **Ölçüt**, s. 38.

³⁶¹ İnal, s. 98.

³⁶² Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 130.

³⁶³ Zehra Gizem Ateş, **“Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri”**, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 28 / 2, (Temmuz 2020), s. 713, <https://doi.org/10.15337/suhfd.738406>

6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddelerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre; “ İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır ” (İSGK m. 4/1).

6331 sayılı Kanunda işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri TBK m. 417’den oldukça farklı bir ifadeyle düzenlenmiştir. TBK m. 417’de işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, “işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak” şeklinde ifade edilirken, İSGK m. 4/1’de işverenlerin “çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü” olduğu ifade edilmiştir. Öğretide Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal bu farklılığın, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerinin kapsamını genişlettiği şeklinde yorumlamaktadırlar. Yazarlara göre, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin kapsamını belirlemek için, TBK m. 417’de “işyeri” esas alınmışken, İSGK m. 4/1’de “iş” esas alınmıştır³⁶⁴. Buna göre, işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini her bir işçinin işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlayacak şekilde almakla yükümlüdür. Bu durumda evde iş sözleşmesine göre çalışma ya da tele çalışma gibi hallerde de işverenin, işin niteliği ve şartlarına göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Nitekim uzaktan çalışmaya ilişkin fıkraları 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine ekleyen 6715 sayılı Kanun, “İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.” hükmüyle bu hususu ayrıca düzenlemiştir (İş K. m. 14/6). Biz de bu konuda yazarların görüşünü paylaşıyor, kanun koyucunun ifade tercihinin esnek

³⁶⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1440.

çalışma biçimlerinde de bu yükümlülüklerin aynen devam ettiğine vurgu yapmak amacıyla bu şekilde kullanılmış olabileceğini düşünüyoruz. Güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmak ve çalışan sağlığının gözetilmesi, geleneksel ya da esnek çalışma biçimi fark etmeksizin, her işçinin korunmasını gerektirir. Bu bakımdan, işverenin anılan yükümlülükleri, şüphesiz ki sadece geleneksel işyeri ile sınırlı değildir ve esnek çalışma biçimlerinde de işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, bu konuda her türlü tedbiri almak ve uygulamakla yükümlüdür³⁶⁵.

İşçiyi görmekte olduğu iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı korumak için gerekli önlemleri almak ve işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak şeklinde tanımlanabilecek olan işverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin iş sözleşmesindeki sadakat borcunun karşılığı olan³⁶⁶ ve somut sınırları bulunmayan, kapsamı özellikle yapılan işin tehlikesine göre sürekli gelişen ve değişen, geniş kapsamlı bir borçtur³⁶⁷.

Gerçekten, işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcu işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturmakta, gözetme borcunun kapsamına dar ve teknik anlamda iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı gereken önlemlerin alınması suretiyle çalışma ortamının güvenli ve sağlıklı bir biçimde düzenlenmesi, işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre koşulları nedeniyle işçilerin maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması anlamına gelen iş sağlığı ve güvenliği borcu da girmektedir.

İş sözleşmesinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, işçi yönünden işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını gözetmek, işverenin çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, işveren açısından ise işçiyi korumak ve gözetmek biçiminde kendisini gösterir. İş sözleşmesi yapmakla işçi iş sözleşmesinin niteliği gereği emeğiyle bir işi yapma yükümlülüğü altına girdiğinden, işveren işçiye karşı, fiziki olarak iş sağlığı ve güvenliğine uygun bir ortam oluşturmak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine neden olabilecek davranışlardan kaçınmak, gördüğü iş nedeniyle maruz kalabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdür³⁶⁸. Zira işçinin kişiliği içinde yer alan yaşam, sağlık ve beden

³⁶⁵ Öztürk İnal, s. 98; Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, s. 180; Süzek, s. 911; Ekonomi, **İş Hukuku**, s. 154-155; Narmanlıoğlu, s. 247; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 437; Ekmekçi/Yiğit, s. 361; Akyiğit, s. 213; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 369.

³⁶⁶ Ekmekçi/Yiğit, s. 306; Süzek, s. 412.

³⁶⁷ Süzek, s. 405; Narter, s. 173; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.366; Akın, **Ölçüt**, s. 38.

³⁶⁸ Nurşen Caniklioğlu, “**6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 26-30 Eylül, 2012, Antalya, s. 34; Şükran Ertürk, “**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S 27, Eylül 2012, s. 14; Baycık,

bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması, işverenin işçiyi gözetme borcunun en doğal gereğidir³⁶⁹. İşverenin bu yükümlülüğü, işçilerini iş kazalarından korumak üzere esnek çalışma biçimlerinde de geçerlidir.

Esnek çalışma biçimlerindeki çalışmalarda, iş kazalarını önlemek üzere işçilerin işveren ile sürekli iletişim ve işbirliği içinde kalması çok önemli olup, işverenin, iş ortamında doğma ihtimali olan, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek durumlara karşı işçinin bilinçli ve tedbirli olduğundan emin olması gerekir. Gelişen teknoloji sayesinde günümüzde işverenle işçi arasında sürekli iletişimin kurulması bir hayli kolaylaşmış olsa da, esnek çalışma biçimlerinde işverenin, işyeri güvenliğini sağlama, iş kazalarına karşı işçilerini koruma ve gözetme borcu ortadan kalkmamaktadır. İşveren, esnek çalışma biçimiyle çalışanlar için de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve sair mevzuatın ilgili hükümlerinde belirtilen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gereken tedbirleri almakla yükümlüdür.

İşverenin iş kazalarındaki iş sağlığı ve güvenliği bağlamındaki yükümlülükleri; işçinin iş gördüğü yerde karşılaşılabileceği riskler de dâhil olmak üzere koruyucu ve önleyici güvenlik tedbirleri almak, işçileri hak ve sorumlulukları ve eğer ekranlı araçlarla çalışıyorsa bu araçlardaki sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında bilgilendirmek, işçiye eğitim vermek, sağlık gözetimi sağlamak, bunun için işçinin günlük rutinini uygun bir şekilde düzenlemek, işçinin ekranda çalışma süresini azaltmak, eğer ekipmanı işveren sağlıyorsa sağladığı ekipmanla ilgili gerekli tedbirleri almak, işçiye tehlikeli durumlarda durumu derhal işverene bildirerek çalışmayı durdurabileceği hakkında bilgi vermek, işçinin görüşünü almak ve katılımını sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak, gerekirse hukuka uygun bir şekilde işçinin çalıştığı yere erişim sağlamak ve denetlemek olarak özetlenebilir. İşverenden, sayılan bu yükümlülükleri, esnek çalışmalarda uygulanabilir olduğu ölçüde yerine getirmesi beklenir³⁷⁰.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakları, s. 111, Efe Yamakoğlu, **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**, Seçkin Yayınevi, 2016, s. 11; Ulaş Baysal, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri**, Beta Yayınevi, 2019, s. 28; Üçışık, s. 31; Kadir Arıcı, **İşçi Sağlığı Ve Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999, s. 3.

³⁶⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 638-639, Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 129, Öztürk İnal, s. 98; Narter, s. 173.

³⁷⁰ Öner Eyrenci, **Tele Çalışma ve İş Hukuku**, İHD, Nisan-Haziran 1991, s.199 vd.; Güzel, “**Fabrikadan İnternete**”, s. 110.

b. İşverenin Her Türlü İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemini Alma Yükümlülüğü

İşveren, gerek TBK m. 417/2 hükmü uyarınca gerekse de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendi uyarınca, hakkaniyet ölçüsünde kendisinden beklenebilecek bütün iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olduğundan, bu konuda esnek çalışma yapan işçilerine de ayırım gözetemeyecektir³⁷¹. İşverenin almak zorunda olduğu önlemlerin neler olacağı bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma ve düzeye göre belirlenir. Bir diğer ifadeyle, işverenler bilimsel ve teknik gelişmeler sonucu ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yakından takip etmek ve bunları işin yürütüldüğü bütün alanlarda uygulamak zorundadır³⁷².

6331 sayılı Kanunun öngördüğü temel iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, esnek çalışan işçiler için de uygulanacaktır. Öte yandan, işverenin doğrudan gözetimi ya da hâkimiyeti altında olmayan bu işçiler için, işverenin yükümlülüklerinin ve denetlemelerinin gerçekleştirilme şeklini saptamak, geleneksel işyerlerinde olduğu kadar kolay olmadığı gibi, keskin çizgilerle de çizilemeyecektir. Bu nedenle gereken alınması gereken önlemler, somut çalışma şeklinin özelliklerine göre hakkaniyet ölçüsünde belirlenecektir. İşçinin çalışacağı mekânı kendisinin seçme özgürlüğü olduğu durumlarda, işverenden tek tek halka açık restoranlar, kafeler, kütüphaneler gibi bu mekânları denetlemesi ve işçinin herhangi bir iş kazası yaşamaması için önlem alması beklenemeyecektir.

Uzaktan çalışma biçimi bakımından, Uzaktan Çalışma Yönetmeliğin 6/1. maddesinde, *“Gerekli olması halinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanır. Bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirlenir.”* denilmek suretiyle işverenin çalışma mekânını iş kazalarına karşı düzenleme sorumluluğuna yer verilmiştir. Yönetmeliğin bu maddesi, uzaktan çalışma yapılacak yerde sağlık ve güvenliğe karşı risk ve tehlikelere karşı düzenleme yapılmasını da içeren bir düzenleme olmakla

³⁷¹ Dulay Yangın, s. 212.

³⁷² Süzek, s. 426; Erdem Özdemir, s. 66-67; Caniklioglu, **İşveren Yükümlülükleri**, s. 36; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 369; Sarıbay Öztürk, s. 19; Sümer, İş Sağlığı, s. 118; Baycık, İnşaat İşyerlerinde Sorumluluk, s. 233; Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, **“İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”**, Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 3, 2012, s. 171. (Erişim tarihi: 18.05.2016, <http://calismatoplum.org/sayi34/ali%20deniz.pdf>)

beraber, maddede ifade edilen düzenlemelerin neler olduğu, çalışmanın yapılacağı yer ile ilgili gereken düzenlemelerin nasıl yapılacağının belirsiz olduğu görülmektedir³⁷³.

Uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân, işveren ve işçinin aralarında yapacakları sözleşme ile sabit bir şekilde belirlenmişse, bu çalışma mekânının düzenlenmesi gerekecek, eğer böyle bir belirleme yapılmamış ve çalışmanın yapılacağı mekânı seçme serbestisi işçiye tanınmışsa, bu düzenlemenin nasıl yapılacağı sorunu ortaya çıkacaktır. Gerçekten de, evden yapılan çalışmalarda işçinin iş yaşamı ile özel hayatının birlikte sürdürülüyor oluşu, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümünü eve ve evde çalışılan alanlara taşımaktadır³⁷⁴. Evde çalışma biçimlerinde, iş yaşamı ile kişisel yaşamın birlikte yaşanması³⁷⁵, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlem ve tedbirlerini almasını zorlaştırmaktadır. Evdeki çalışma, kişisel yaşamla bir arada yaşanmaya başlayınca, bu iki alan arasındaki ayrım belirsizleşmekte ve sınır sorunlarına yol açmaktadır.

İşçinin çalışacağı mekânın, işçinin evi olarak belirlenmiş olması halinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemlerin alınması için işverenin yapması gereken düzenleme ve bunun beraberinde getirdiği denetim ve gözetim yükümlülüğü³⁷⁶, işçinin Anayasa ile güvence altına alınmış olan özel hayatının korunması ve konut dokunulmazlığına ilişkin hakları ile çatışabilecektir³⁷⁷.

Uygulamada, özellikle evden çalışmalarda, uygun araçlara ve iş istasyonlarına yatırım yapmak da dâhil olmak üzere uygun bir çalışma ortamı yaratma sorumluluğunun genellikle işçiye yüklendiği ve bunun da iş sağlığı ve güvenliği açısından risk teşkil ettiği görülmektedir³⁷⁸. Ancak şu da bir gerçektir ki, işçinin çalışma yerini kendisinin özgürce belirleyebildiği esnek çalışma biçimlerinde, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun

³⁷³ İnal, s. 108.

³⁷⁴ Annemarie Aumann, **Arbeitsunfall 4.0, Die Abgrenzung privater und beruflicher Risikosphären in der modernen Arbeitswelt**, 1. Aufl. 2019 Baden-Baden, s. 144 ff.; Mülheims SozSich 2017, Rn. 377.

³⁷⁵ Lauterbach, **Unfallversicherung** - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 381-382; BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 17.

³⁷⁶ Bavyera Sosyal Mahkemesi, davacı işçinin konutunda ısıtma sistemi arızası nedeniyle meydana gelen patlamada işverenin hukuki sorumluluğu olmadığına karar vermiştir. Ancak Alman hukuk öğretisinde karar konusunda tartışmalar bulunmaktadır; Rieke, KassKomm, § 8 SGB VII Rn.1291 f. Karar için bkz. LSG Bayern, 12.05.2021 – L 3 U 373/18.

³⁷⁷ Dulay Yangın/Baycık/Yay/Doğan, s. 1711.

³⁷⁸ ILO, **Decent Work**, s.169. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

geleneksel işyerinde uygulandığı gibi uygulanmasını beklemek, hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir³⁷⁹.

c. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Denetleme Yükümlülüğü

İşveren, 6331 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının b bendi uyarınca işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanıp uygulanmadığını denetlemekle yükümlüdür. Asıl işyerinde çalışan işçiler gibi, esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyup uymadıklarının işveren tarafından denetlenmesi esastır. Ancak bu aşamada, denetlemenin fiili olarak nasıl gerçekleştirileceğine dair engeller bulunmaktadır. Özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinden kaynaklanan işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetleme yükümlülüğünün, evde çalışılan esnek çalışma biçimlerinde de birebir uygulanacağını kabul edilmesi, pek çok sorunu beraberinde getirmektedir³⁸⁰.

Esnek çalışma biçimlerinden uzaktan çalışmanın, tele merkez; komşu büro, uydu büro, teleköy gibi işverenin hâkimiyet alanı içerisinde bulunan yerlerde yapılması olasılığında, işverenin denetim yükümlülüğü bakımından işin geleneksel işyerinde yapılması durumundan farklı bir durum oluşmayacak ve işverenin denetim yükümlülüğü başta olmak üzere, 6331 sayılı Kanundan bütün yükümlülükleri aynen devam edecektir³⁸¹. Ancak işin uydu büro ya da tele merkez gibi işverenin hâkimiyet alanı içinde bulunan bir yer dışında, işçinin evinde gerçekleştirildiği durumlarda, işverenin sürekli denetiminin her zaman mümkün olmadığını belirtmek gerekir³⁸². Eğer çalışma, yalnızca evde gerçekleştiriliyorsa, denetim konusundaki en büyük engel konut dokunulmazlığı olacaktır³⁸³. Bu durumda işverenin, işçinin evine girip denetim yapabilmesi ancak işçinin bu denetime rıza göstermesi ile mümkün olabilecektir³⁸⁴. Ancak işverenin evde çalışmanın niteliği gereği, sürekli denetim ve gözetim yapma imkânı pek de fazla bulunmamaktadır³⁸⁵.

³⁷⁹ Olgu Özdemir, s. 89.

³⁸⁰ İnal, s. 108.

³⁸¹ Dulay Yangın, **Evde Çalışma**, s. 229; İnal, s. 108.

³⁸² Dulay Yangın, s. 229; Kandemir, **Tele Çalışma**, s.134.

³⁸³ Alp, s. 831 ve 836; Dulay Yangın, **Evde Çalışma**, s. 229; Engin, **Evde Çalışma**, s.284; Kandemir, **Tele Çalışma**, s.134.

³⁸⁴ Alman hukukunda, işçi ve işveren arasında anlaşma olmadıkça yani işçinin bu yönde bir rızası olmadığı müddetçe, işverenin uzaktan çalışanın evine erişim sağlama hakkının bulunmadığı, işverene bu doğrultuda bir erişim hakkı tanınmış olsa bile işverenin evde gerçekleştirebilecek tüm tehlikelere karşı kalıcı bir müdahalesinin olamayacağı değerlendirilmektedir, bkz. Dulay Yangın/Baycık/Yay/Doğan, s. 1711.

³⁸⁵ Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınevi, 2019, s. 118.

Evde çalışmaya dair 184 sayılı ILO Tavsiye kararının 8. maddesinde işverenin konuta girişi ve bu konudaki denetimi düzenlemiştir. Buna göre işçi, özel hayata saygıya ilişkin ulusal mevzuat ile uyumlu olarak, evde çalışma için tatbik edilebilir hükümlerin uygulanması ile yetkilendirilmiş iş müfettişleri veya diğer yetkililerin çalışma yapıldığı özel tesislere ve evin bölümlerine girmelerine izin verecektir. Denetimin sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için işçilerin öngörülen sağlık ve güvenlik tedbirlerine uyması, kullanım için kendilerine tahsis edilmiş tüm makina, araç ve gereçleri kullanırken makul özeni göstermeleri gereklidir. Denetim neticesinde ciddi ve yakın bir tehlike tespit edildiğinde ise, evde çalışanın, ailesinin ya da kamunun güvenliğine veya sağlığına gelebilecek yakın ve ciddi bir tehlike durumunda, bir iş müfettişi ya da diğer kamu güvenliği yetkilisi tarafından durumu düzeltmek için, uygun önlemler alınana kadar ev çalışmasının devamı yasaklanmalıdır. Eğer işveren ilgili önlemleri almıyorsa, 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesi uyarınca kendi sağlığını korumak için işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı mevcuttur.

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasında da, denetlemenin, tele çalışmaya özgü düzenlemeleri yer almaktadır. Çerçeve Anlaşmanın 8. maddesi uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin doğru uygulanmasını garantiye almak için işveren, işçi temsilcisi ve yetkili kişiler, ulusal mevzuat ve toplu sözleşmelerin öngördüğü sınırlar çerçevesinde tele çalışmanın yapıldığı yere erişebilecektir. İşçinin evde tele çalışma yapması halinde, işçiye önceden bildirim yapılacaktır ve denetim işçinin onayı ile gerçekleştirilecektir.

Esnek çalışma biçimlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin özel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira işçiler bir yandan işverene ait işyeri dışında, onun hâkimiyet alanı dışında iş görmekte; öte yandan işverene ait iş organizasyonu içinde ve çoğunlukla onun verdiği araç, gereç ve ekipmanlarla çalışmaktadırlar. Belirtmek gerekir ki, işin işyeri dışında görülüyor olması işvereni sorumluluktan kurtarmayacak, yalnızca kendine özgü niteliğinden doğan tehlikeleri bertaraf etmek üzere gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma sorumluluğun kapsamının tayini bakımından belirleyici bir fonksiyona sahip olacaktır³⁸⁶. İşin özellikle işçinin evinde görülmesi halinde konut dokunulmazlığı ya da özel yaşamın gizliliği gibi anayasal güvence altına alınmış haklar nedeniyle işverenin, işçinin evine müdahalesi işyeri ortamındaki kadar kolay olmayacaktır. Evde uzaktan çalışmalarda işverenin düzenleme

³⁸⁶ Dulay Yangın, **Evde Çalışma**, s. 219; Alp, **Tele Çalışma**, s.835; Engin, **Evde Çalışma**, s.283; Civan, s.563.

yapma ve işçiyi doğrudan denetleme olanağı ortadan kalkmaktadır³⁸⁷. Bu sebeple, bir görüş uyarınca; işverenin işçiyi gözetme ve koruma yükümlülüğünün daha ziyade işçiyi bilgilendirme yükümlülüğüne indirgeneceği ifade edilmekte ise de³⁸⁸; aksi yönde, aynı evde yaşayanların, çocukların, ziyaretçilerin ve benzeri kişilerin sağlık ve güvenliklerinin de sağlanmasının gerektiğini savunan görüşler de bulunmaktadır³⁸⁹. Biz bu görüşe katılmamaktayız, zira işverenin işçiyle aynı evde yaşayan kimselerin sağlık ve güvenliklerinden de sorumlu olması gerektiği görüşü hakkaniyeti aşan ve pratikte uygulanma imkânı olmayan bir görüş olduğu gibi, esnek çalışma biçimlerinden beklenen yararların da ortadan kalkmasına neden olacaktır.

Esnek biçimde çalışanlarla ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususu, denetimdeki eksiklik ve yetersizlikler nedeniyle sorun oluşturan bir konudur³⁹⁰. Klasik iş yerinden farklı olarak belirli bir coğrafi alanla sınırlı olmayan, bir şehrin bir ülkenin ya da dünyanın en ücra köşesinde uzaktan çalışan bir işçinin denetimi sorun teşkil etmektedir. Bununla birlikte, iş hayatının izlenmesi, denetimi ve teftişi ile görevli olan iş müfettişlerinin işçinin evinde çalışması durumunda, işçinin talebi olmadıkça ve rıza göstermedikçe evinde denetim yapması konut dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliğinin ihlali anlamına gelebilecektir³⁹¹. Bu bakımdan, bu yerlerin denetimi için önceden işçinin bilgilendirilmesi ve onayının alınması gerekir. Ancak işverenin evde çalışan işçisini iş süreleri içinde bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla denetlemesi mümkündür. Benzer biçimde esnek çalışma biçimleriyle çalışanlar, iş müfettişinin denetim için eve gelme talebini kabul etmek zorunda olmayıp, bu yöndeki talebi reddetme hakkına da sahiptir. Yetkili kişilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin uygulanmasını denetlemek üzere eve girebilmeleri için, önceden çalışana bildirimde bulunması ve onun rızasını almaları gereklidir³⁹².

Evde esnek biçimde çalışan işçi, iş müfettişinin veya işveren yahut işveren vekilinin denetim için eve girme talebini kabul etmeme hakkına sahiptir. Ancak bu durum işverenin

³⁸⁷ Spellbrink, Wolfgang, “Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Home Office und bei Rufbereitschaft”, NZS 2016, s. 527 ; Konrad Leube, Häusliche Telearbeit und gesetzliche Unfallversicherung, SGB, 7/2012, s. 380 ; Kurt Wolber, “Telearbeit zu Hause und Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung”, SozVers 1997, s. 239.

³⁸⁸ Öner Eyrenci, Tele-Çalışma ve İş Hukuku, İHD, C.I, 1991, s. 9.

³⁸⁹ Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 131; Civan, “Uzaktan Çalışma”, s. 566.

³⁹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 372; Fuat Bayram, **Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009, s. 1 vd.

³⁹¹ Alp, **Tele Çalışma**, s. 837; Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 134.

³⁹² Alp, **Tele Çalışma**, s. 831; Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 134.

uzaktan çalışan işçi denetim ve gözetim yetkisini ortadan kaldırmamalıdır. İşveren yönetim yetkisine dayanarak uzaktan çalışan işçi bilgisayar, internet, elektronik posta gibi teknolojik araçlarla denetim ve gözetim yetkisine sahiptir. Ayrıca, uzaktan çalışan işçi kendisinin istemesi halinde, iş müfettişinden teftiş talebinde bulunabilir³⁹³.

d. İşverenin Sağladığı Ekipmanla İlgili Gerekli İş Güvenliği Tedbirlerini Alma Yükümlülüğü

İş sözleşmelerinde, iş için gereken ekipmanın kimin tarafından sağlanması gerektiğine yönelik olarak İş Kanunu'nda açık bir hüküm yoktur. TBK m. 413'te: "*Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür.*" hükmü yer almaktadır. Esnek çalışma biçimlerinin en tipik örneği olan uzaktan çalışma biçimleri bakımından İş Kanunu m. 14/5'te; "*Yapılacak iş sözleşmesinde... işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır*" hükmüne yer verilmiştir. Yine, İş Kanunu m. 14/6'da işverenin, uzaktan çalışma (evde-tele) ilişkisi ile çalışan işçiye, yaptığı işin niteliğine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Bu kapsamda, işveren çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanlarla ilgili gerekli güvenlik önlemleri almakla yükümlüdür (İş K. m. 14/6, c.2)³⁹⁴. Bu hükümlerden, aksine bir anlaşma olmadıkça ekipmanın işveren tarafından sağlanacağı anlaşılmaktadır. Gerekli malzeme ve araçların, eğer aksi kararlaştırılmamışsa işverence sağlanacağı hususu Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 7/1. maddesinde de "*Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilir*" şeklinde açıkça belirtilmiştir.

Öte yandan, TBK m. 413/2'de, "*İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülerse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür.*" hükmü bulunmaktadır³⁹⁵. Bu hüküm ve yukarıda anılan hükümler uyarınca ekipmanın işçi tarafından sağlanması da

³⁹³ Alp, *Tele Çalışma*, s. 831; Kandemir, *Tele Çalışma*, 134.

³⁹⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 202.

³⁹⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 222

mümkündür. Kanaatimizce, ekipmanın işverence sağlanması, işverenin sorumluluğunu arttıran bir etki yapmaktadır. Nitekim, konuyu düzenleyen AB Çerçeve Anlaşması uygulama raporunda yer alan ülke uygulamalarından Macaristan’da, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu tutulabilmesinin koşulu olarak, sağlanan tüm malzemenin mutlaka işverene ait olması gerektiği yasal olarak düzenlenmiştir³⁹⁶. Yine de belirtmek gerekir ki, alet ve ekipmanın işçi tarafından sağlanması halinde, bu araçları işverenin önceden kontrol ederek işe uygunluğunu denetim yükümlülüğü devam etmektedir³⁹⁷.

İşveren tarafından temin edilmiş cihazlar, işin görülmesi amacıyla işçiye teslim edilmektedir. TBK m. 396/2 düzenlemesi “*İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür*” hükmünü haizdir. Yine, İş Kanununun 14. maddesinin 5. fıkrasında uzaktan çalışmaya ilişkin yapılacak iş sözleşmesinde, “*sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler*”e ilişkin hükümlerin bulunması gerektiği öngörülmüştür. Bütün bu düzenlemelerde asıl amaçlanan, işçinin özen borcu gereği, kendisine verilen ekipmanı, sadece iş amaçlı ve zarara uğramasını engelleyecek biçimde kullanmasıdır. Nitekim TBK m.396/2 hükmü, bu yönde işçiye yüklenmiş bir borçtur³⁹⁸.

Ekipmanın işveren tarafından sağlanacağı durumlarda, ekipmanın işçinin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde temin edilip işçiye teslim edilmesinin dışında, işçiye ekipmanın doğru kullanımı konusunda eğitim verilmesi ve hatta yanlış kullanımın ortaya çıkarabileceği ramak kala olaylar, iş kazası ve meslek hastalıkları risklerinin de ayrıntılı olarak anlatılması gerekmektedir³⁹⁹.

³⁹⁶ Ufuk Aydın, **Tele Çalışma**, s. 368.

³⁹⁷ Mustafa Alp, “**Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)**”, Sarper Süzek’e Armağan, I, İstanbul 2011, s. 836.

³⁹⁸ İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür. . Araç ve gerecin işçi tarafından sağlandığı hallerde işveren, bu araç ve gereçleri de önceden kontrol etmelidir. İşverenin evde işin yürütümü ile ilgili kazalardan sorumlu olduğundan yapılan iş ile meydana gelen kaza arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, **Tele Çalışma**, s. 837; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 225..

³⁹⁹ Kanada iş sağlığı ve güvenliği sistemine göre de benzer yükümlülükler işveren için şu şekilde ifade edilmiştir; işveren ekipman seçimine katılmalı, finansal olarak katkıda bulunmalı, sağlık ve güvenlik konularında ve ergonomik kriterler konusunda çalışanları bilgilendirmeli ve tavsiyede bulunmalı ve sağlık ve güvenlik konularında ilgili eğitim vermelidir. Montreuil/Lippel, “Telework and occupational health”, s. 345.

Ayrıca işçinin, sağlanan ekipmanın periyodik bakımının yapılması ve çıkan arızaların derhal işverene bildirilmesi konusunda da uyarılması gerekmektedir. Esnek çalışma biçimlerinde ve özellikle teknoloji esaslı uzaktan çalışmalar da işverenin sağladığı bilgisayar vb. teknik donanımın yanı sıra uzaktan çalışmanın yapıldığı yere ait elektrik sisteminden de sorumlu olup olamayacağı doktrinde tartışılmakta ancak, bu tip olaylarda, yaşanan olayın iş kazası olmasına rağmen, işverenin sorumluluğunun bulunmadığının kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmektedir⁴⁰⁰. Aynı şekilde işverenin uzaktan çalışmanın yapıldığı yerdeki doğalgaz, su vb. tesisat konusunda iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasından da sorumlu tutulmaması gerektiği iddia edilmektedir⁴⁰¹. Kanaatimizce, bu gibi durumlarda ancak ekipmanın işveren tarafından sağlanması ve kazanın özellikle sağlanan bu ekipman nedeniyle meydana gelmesi ya da kazanın bu ekipmanla işin görülmesi nedeniyle oluşması halinde işverenin sorumluluğunun doğabileceğinden söz edilebilecektir.

Evde çalışmaya dair 184 sayılı ILO Tavsiye Kararına göre evde uzaktan çalışmalarda işçinin yakın ve ciddi bir tehlikenin bulunması nedeniyle çalışmayı reddetmesi halinde, ulusal yasa ve uygulamalar kapsamında korunması gerektiği ifade edilmiştir. Böyle bir durumda, uzaktan esnek biçimde çalışan işçinin, bu durumu derhal işverene bildirmesi ve gerekli tedbirler alıncaya kadar iş görmekten kaçınması gerekmektedir⁴⁰².

Esnek çalışma biçimlerinde ve uzaktan çalışmalarda, çalışmaların niteliği gereği, 6331 sayılı Kanunda sayılan tüm yükümlülükler fiilen uygulamaya müsait değildir. Bu konuda öğretilde, İş Kanunun 14. maddesinde yer alan düzenlemenin, 6331 sayılı Kanunda yer alan diğer işveren yükümlülüklerini bertaraf edici bir şekilde anlaşılabilmesi gerektiğini savunanlar olduğu gibi⁴⁰³, işveren yükümlülüklerinin, sadece çalışanı bilgilendirmekle sınırlı olduğu yönünde görüşler de vardır⁴⁰⁴. İş K.14. maddesinde, aslında sadece sayılan yükümlülüklerin yerine getirilmesi yeterli olacağı gibi kesin bir ifade kullanılmadığı görülmektedir. Bunun yerine, “İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak...” yükümlülüklerini yerine getirmelidir, denilmek suretiyle aslında, kanun koyucu, 14/6. maddede sayılmayan, diğer işveren yükümlülüklerinin de, işin niteliğine uygun olduğu

⁴⁰⁰ Birleşik Krallık uygulamasında da işverenler işçiye sağlanan ekipmandan sorumlu olsalar da, işin yapıldığı yere ait elektrik sistemi uzaktan (tele) çalışan işçinin kendi sorumluluğunda bırakılmıştır. Polonya’da ise, evde yapılan tele çalışmalarla ilgili olarak işverenlere sadece eğitim verme yükümlülüğü getirilmiş olup, bunun dışında iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bulunmamaktadır, Social Dialogue Committee, s. 24.

⁴⁰¹ Özer, s. 214.

⁴⁰² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 204

⁴⁰³ Çelik/Çeliklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 220; Süzek, s. 282.

⁴⁰⁴ Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 132.

oranda uygulanması gerektiğini ifade etmek istemektedir. Sorumluluğun bu şekilde kabulü, işverenin sadece sayılan yükümlülöklere değil, 6331 sayılı Kanun’da belirlenen ve işin niteliğine uygun düşen tüm yükümlölöklere tâbi olması gerektiğini göstermektedir⁴⁰⁵. Aksi takdirde, işverenlerin sırf esnek çalışma biçimiyle çalışıldığı için iş sağlığı ve güvenliği yükümlölöklüklerinden kendilerini kurtarma ihtimali ortaya çıkacaktır.

İş ilişkisine özgü olarak TBK’nın 417 ila 419. maddeleri arasında da işçinin kişiliğinin korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür⁴⁰⁶. Hizmet ilişkisi, elbette esnek çalışmayı da kapsayacak, buna göre işverenin asıl işyerinde çalıştırdığı işçilere yönelik koruma yükümlölöğü, evde veya tele çalışma yapan işçiler gibi esnek biçimde çalışan işçiler açısından da geçerli olacaktır. Tele çalışmada işveren, işçinin cep telefonu, tablet, bilgisayar gibi işe özgülenmiş telekomünikasyon cihazlarını, işin amacına uygun kullanıp kullanmadığını denetleyebilir⁴⁰⁷. Ancak işveren, her türlü denetimi gerçekleştirirken işçinin özel yaşamına saygı göstermek zorundadır⁴⁰⁸. İşçinin uzaktan çalışması nedeniyle, işverenin bir gözetleme sistemi kurduğu durumlarda bile, bu gözetlemenin ölçölü olması gerekmektedir⁴⁰⁹.

İşverenin iş organizasyonu kapsamında örgütlediği yer, asıl işyeri olmasa da, özellikle tele çalışmada kullanılan bilgisayarın işe özgülenmesi nedeniyle işverenin izniyle iş dışında özel kullanımının sınırlanabilmesi mümkündür. Ancak, tele çalışma niteliği gereği, doktrinde işçinin sosyal izolasyonunu gidermek amacıyla “makul ve kabul edilebilir kullanım sınırı”nın kabul edilmesi gerektiği önerilmektedir⁴¹⁰. Nitekim işçinin birden çok işçiyle aynı yerde çalışmaması, çoğunlukla tek başına olması ve yalnızca telekomünikasyon vasıtasıyla diğer işçilerle ve işverenle iletişime geçmesi, sosyal anlamda izole olması riskini de beraberinde

⁴⁰⁵ Evde çalışanlar bakımından aynı yönde, Süzek, s. 295.

⁴⁰⁶ Süzek, s. 412 vd.

⁴⁰⁷ Dilek Dulay Yangın, s. 227.

⁴⁰⁸ Süzek, s. 413; Zeki Okur, **İş Hukukunda Elektronik Gözetleme**, Legal Yayınevi, İstanbul, 2011, s. 27, 85, 11, <https://legal.com.tr/urun/is-hukukunda-elektronik-gozetleme/11820> ; Fatma Burcu Savaş, **İş Hukukunda “Siber Gözetim”**, Çalışma ve Toplum, S. 22, 2009/3, s. 97, <https://www.calismatoplum.org/makale/is-hukukunda-siber-gozetim-1> ; İbrahim Aydın, **“İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”**, TÜHİS, Kasım 2005, s. 34, <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf> ; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunmasına İlgilin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu**, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul 2017, s. 82 vd.; Deniz Ugan Çatalkaya, **İş Hukukunda Ölçölölük İlkesi**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 341 vd.

⁴⁰⁹ Alp, **Tele Çalışma**, s. 830; Özdemir, **Tele Çalışma**, s. 40; Ünal Adınır, **Tele Çalışmada Veriler**, s. 970-973; Süzek, s. 413.

⁴¹⁰ Murat Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 148; Dulay Yangın, s. 229.

getirmektedir. Bu nedenle özel kullanıma makul olduğu ölçüde izin verilmesi işçinin psikolojik açıdan izole olmasını ve bu nedenle karşılaşılabileceği mental problemleri önlemeye katkı sağlayacaktır.

e. İşverenin İş Kazalarına Karşı İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu Oluşturma Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak üzere iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturmakla yükümlü olup, bu yükümlülüğün kapsamı, İSGK m.4/1’de belirtilmiştir. Buna göre; *“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. (İSGK m. 4/1-a).*

Kanundaki işverene getirilen iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma yükümlülüğü Avrupa Birliği Hukukundaki kaynağını 89/391 sayılı Çerçeve Direktifinden almaktadır. Gerçekten 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin m. 6/1 düzenlemesiyle benzer şekilde bizim hukukumuzda da işverenlere; mesleki risklerin önlenmesi ve gerekli bilgilendirme ve eğitimin sağlanması da dahil olmak üzere, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini korumak için gerekli organizasyon ve imkanların sağlama, bir başka deyişle genel organizasyon oluşturma yükümlülüğü getirilmiş ardından bu yükümlülük, Çerçeve Direktifin m. 6/3, a’da bulunan *“bu önlemler, iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki koruma düzeyini yükseltmeli ve işletmenin tüm hiyerarşik düzenine entegre edilmelidir”* şeklindeki hükümlerle tamamlanmıştır. Çerçeve Direktif, bu hükümlerle iş sağlığı ve güvenliğinin önemini, işyerinin hiyerarşik yapılanmasının tüm kademelerinde dikkate alınması zorunlu bir unsur olarak belirterek vurgulamış olmaktadır.

Öğretide, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hiyerarşik olarak tüm kademelere entegre edilmesi “dikey bütünleşme ilkesi” olarak ifade edilirken, bu ilkeyi destekleyen “yatay bütünleşme ilkesi” de bir faaliyetin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği üzerinde etkiye sahip olduğu ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilişki halinde bulunduğu sürece o faaliyetler

bakımından da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından işverenin sorumlu olduğu anlamına gelmektedir⁴¹¹.

Bu bağlamda, yatay bütünleşme ilkesi Çerçeve Direktifte m. 6/3, a'daki işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin "...işyerinin ya da işletmenin tüm faaliyetlerinde..." dikkate alınmasını sağlama yükümlülüğü ile ortaya konulmuştur. Dikey bütünleşme ilkesi ile bağlantı kurmak gerekirse, yatay organizasyon; dikey organizasyonun her bir kademesinin iş sağlığı ve güvenliği açısından detaylı olarak düzenlenmesi anlamına gelmektedir. Böylece, iş sağlığı ve güvenliğinin, işyerinin farklı bölümlerinde yürütülen her bir işte dikkate alınması sağlanmış olacaktır⁴¹².

Gerçekten de, 6331 sayılı Kanun m. 4/1'deki düzenlemenin, 89/391 sayılı Çerçeve Direktifin 6. maddesiyle büyük oranda benzerlik taşıdığı görülmektedir. 89/391 sayılı Direktifin Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin iç hukuklarına ilişkin genel bir çerçeve çizme amacıyla olduğu düşünüldüğünde, ülkesel düzeyde uygulanan İSGK m. 4/1'de geçen "organizasyonun yapılması" ile "sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve durumun iyileştirilmesi" ifadelerinin kanımızca, çıkarılacak Yönetmelik ya da tebliğlerle, sınırlı olmayacak biçimde, yol gösterici nitelikteki rehberlerle somutlaştırılarak, belirsizlikten kurtarılması gerektiğini söylemek mümkündür. Zira 6331 sayılı Kanun m. 4/1'deki haliyle işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurmasına dair bu yükümlülükleri, özellikle esnek çalışmalar bakımından kanaatimizce oldukça soyut kalmakta, esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin işverenden sağlamasını talep edebilecekleri iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun şekli ve kapsamı konusunda da belirsizlik yaratmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hakkını sağlamakla yükümlü olan devlet, sosyal güvenlik hakkı kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenliği hakkını korumak için, işverene iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kurma yükümlülüğü getirdiği gibi⁴¹³, bu yükümlülüğü çıkaracağı kılavuz, rehber ya da yönetmelik gibi düzenlemelerle somutlaştırmalı ve işvereni bu anlamda desteklemelidir. Zira çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının korunabilmesi, ancak iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun esnek çalışma biçimlerine, yeni gelişmelere ve

⁴¹¹ Kabakcı, s. 234.

⁴¹² Kabakcı, s. 234; Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 16; Balkır, "Yönetim Sorumluluğu", s. 31 vd.

⁴¹³ Zehra Gönül Balkır, "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu", Sicil İHD, Y. 2012/IV, S. 28, s. 31.

teknolojik koşullara göre yeniden yapılandırılmasıyla sağlanabilecektir. Bu alanda kanun koyucunun bilinçli ya da bilinçsiz olarak, detaylı düzenleme yapmıyor olması, işverene somut çalışma şeklinin özelliklerine göre belirleyeceği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alabilme serbestisi tanınması açısından anlaşılabilir olsa da, esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin işverenden hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını talep edebileceği noktasında kanımızca duraksamaya neden olmaktadır⁴¹⁴.

Belirtilmelidir ki, İSGK m. 4/1'deki organizasyon yükümlülüğü, İSGK m. 6 ve devamında sayılan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü ile işletmenin tehlike sınıfı ve büyüklüğüne bağlı olarak gereken işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğünden oldukça farklı, şartları varsa bu yükümlülükleri de içine alan bir üst kavram niteliğindedir.

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma yükümlülüğünün dışında, 6331 sayılı Kanunda işverenin işletmesinin tehlike sınıfı ve büyüklüğüne bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği birimi kurma yükümlülüğüne de yer verilmiştir. Buna göre, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi gereken durumlarda (az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 veya daha fazla çalışanı olan, tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan, çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde); işveren işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmak zorundadır (İSGK m. 8/6). Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşu ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmeleri, yetki belgelerinin iptali, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek için İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği⁴¹⁵ çıkarılmıştır.

⁴¹⁴ İSG mevzuatında risklerin “tek tek” ele alınması yerine, önlemenin stratejik bir yönetim biçimi olarak tümünden ele alınması, İSG sorunlarına geçmişin perakende teknik önlemlerinden farklı bir yaklaşımla yaklaşılması, önleme politikasının geniş kapsam ve çerçeve içinde ele alınmasının isabetli olduğu yönünde bkz. Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 15. Ancak yazar, yürürlükteki yönetmeliklerin çoğu zaman genel nitelikte hükümler içerdiği dikkate alındığında, işverenlerin hazırlayacağı iş sağlığı ve güvenliği iç yönergesini özellikle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuruluşların “rehber” niteliğindeki yayınları gibi yardımcı kaynaklardan da yararlanarak gerçekleştirmesini önermektedir, bkz. Aynı eser, s. 12.

⁴¹⁵ RG., 27.10.2010, No. 27768.

f. İşverenin İş Kazalarına Karşı Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

aa. Genel Olarak

6331 sayılı Kanunun temelinde koruma ve önleme politikası bulunmakta olup, Kanun koyucu, işverene bir iş kazası yaşandıktan sonra kazanın nedenlerini araştırıp bunlara karşı önlem almayı değil, kazanın hiç yaşanması için gerekli sistemi kurma yükümlülüğünü yüklemektedir⁴¹⁶. 6331 sayılı Kanun m.4/1 uyarınca; “ İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; ... c)Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır...”. Kanunun 5. maddesinde de; “(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur: a) Risklerden kaçınmak. b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek. c) Risklerle kaynağında mücadele etmek. ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek. d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak. e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek. f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek. g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek. ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.” şeklindeki düzenlemeye yer verilerek risklerden korunma ilkeleri sıralanmıştır.

6331 sayılı İSGK bakımından işverenin en temel yükümlülüklerinden biri de işyerinde risk değerlendirmesi yapmak ya da yaptırmaktır. İşyerinde risklerin belirlenmesi ve bunlara uygun tedbir planlamasının yapılması iş sağlığı ve güvenliğinin gereğidir. Zira riskin ne olduğu bilinmeden bunun doğuracağı tehlikeyi ortadan kaldıracak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanması da söz konusu olamaz⁴¹⁷. Risklerin neler olduğu risk değerlendirmesi sayesinde önceden görülebilir ve bunlara karşı korunma yöntemleri işçilere öğretilir⁴¹⁸. Risk değerlendirmesi çalışmaları, işyerlerindeki sağlığın korunmasıyla ilgili mevcut tehlikelerin ve bu tehlikelerin neden olacağı risklerin tanımlandığı, önem sırasına göre sıralandığı ve bu

⁴¹⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 381; Caniklioğlu, **İşveren Yükümlülükleri**, s. 29; Kabakcı, **İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı**, s. 68 vd.; Arslan, **İşverenin Genel Yükümlülükleri**, s. 768.

⁴¹⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 382.

⁴¹⁸ N. Binnur Tulukçu, “İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, Özel Sayı, (2014), s. 717; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1437.

tehlikelere karşı alınacak önlemlerin belirlendiği proaktif, önleyici çalışmalardır⁴¹⁹. Bir diğer anlatımla, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin ilk adımıdır⁴²⁰.

6331 sayılı İSGK. m. 3/1- p'ye göre tehlike; *“İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini”* ; İSGK. m. 3/1, o'ye göre risk ise; *“Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini”* ifade eder. İSGK m. 3/1, n'ye göre önleme; *“İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümü”* olarak açıklanmıştır.

6331 sayılı Kanun önleme amaçlı olarak oluşturulduğundan, kanunun işler hale gelebilmesinde risk değerlendirmesi yapmak oldukça önemlidir. Risk değerlendirmesi, Kanunun 3/ö maddesinde; *“İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar”* şeklinde tanımlanmış, Kanunun 10. maddesinde riskin değerlendirilmesi, kontrolü, ölçümü ve araştırılmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Risk değerlendirmesi uygulamasının usul ve yöntemlerini belirlemek için, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği çıkarılmış⁴²¹, işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün ayrıntıları, bu Yönetmelikte düzenlenmiştir⁴²². Yönetmelik m. 5/1 uyarınca; *“İşveren, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.”* Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde, risk değerlendirme aşamaları; risk değerlendirmesi, tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve analizi, risk kontrol adımları, dokümantasyon, risk değerlendirme ekibinde bulunacak kişiler ve risk değerlendirmesinin yenilenmesi hakkında detaylı düzenlemelere yer verilmiştir.

⁴¹⁹ Genel olarak risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü hakkında bkz., Gülsevil Alpagut, **“İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”**, İSG Kanunu Tasarısı Semineri, Ankara 2012, s. 29 vd.; İlknur Kılık, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 104-112; Lütfi Alpsoy, Recep Güner, **“İşverenin 6331 Sayılı Kanun Kapsamında Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü”**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, 2015, s. 141.

⁴²⁰ Ekmekçi/Yiğit, s. 369.

⁴²¹ RG., 29.12.2012, No. 28512.

⁴²² Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 240.

6331 sayılı Kanun ile artık tüm işletmelerde risk değerlendirmesi yapılması, yasal bir zorunluluk haline gelmiş ve yapılma periyodları işletmelerin tehlike sınıflarına göre düzenlenmiştir. Risk değerlendirmesinin yapılabilmesi ve yenilenme sıklığının tespit edilebilmesi için işyerinin girdiği tehlike sınıfının belirlenmesi ayrıca önem taşımaktadır. Nitekim, Yönetmeliğin “Risk değerlendirmesinin yenilenmesi” başlıklı 12. maddesinde; “a) İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması. b) İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi. c) Üretim yönteminde değişiklikler olması. ç) İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi. d) Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması. e) Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi. f) İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması” gibi durumlarda, “ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenilenmesi” yükümlülüğü düzenlenmiştir (Risk D.Y., m. 12).

İşletmenin ya da işyerinin tehlike sınıfının belirlenmesine ilişkin düzenleme ise, 6331 sayılı İSGK m. 3/1, r’de yer almaktadır. İSGK m. 3/1, r’ye göre tehlike sınıfı, “İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu” ifade eder⁴²³. Yine tehlike sınıfına ilişkin detaylı bir düzenleme, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde⁴²⁴” yapılmıştır.

Görüldüğü üzere, 6331 sayılı Kanun’un temelinde önleme ve koruma politikası bulunmakta olup, Kanun iş sağlığı ve güvenliği konusunda çağdaş ve dinamik bir anlayışı yansıtmaktadır⁴²⁵. Gerçekten, Kanun iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında, risk değerlendirmesine öncelik veren proaktif bir yaklaşım sergilemektedir⁴²⁶. Bu kanunla, işverene iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almak zorunluluğu

⁴²³ Erdem Özdemir, s. 288; Gerek, **Tehlike Sorumluluğu**, s. 33; Mustafa Özen, **İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk**, Ankara Barosu Dergisi 2015/ 2, s. 224.

⁴²⁴ RG 26.12.2012, No. 28509.

⁴²⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 381; Caniklioğlu, **İşveren Yükümlülükleri**, s. 29; Mahmut Kabakcı, **6331 Sayılı Kanun’un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi**, Sicil İHD, Y. 8, S. 29, Mart 2013, s. 68.

⁴²⁶ Lütfi İnciroğlu, “**Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberi, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Ne Getiriyor?”** Makale Tarihi:3 Ekim 2012.

getirilmiştir. Böylece, kanun koyucu, işverene bir iş kazası yaşandıktan sonra kazanın nedenlerini araştırıp bunlara karşı önlem almayı değil, kazanın meydana gelmemesi için gerekli sistemi kurma yükümlülüğünü yüklemekte, riski bilmek ve onunla mücadele etmenin hayati öneme sahip olduğuna işaret etmektedir⁴²⁷.

Yapılan yasal ve ikincil mevzuata ilişkin düzenlemelerle, ülkemizde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmek üzere, tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve bilinçlenmesi sağlanmaya çalışılarak, risk yönetim süreci güçlendirilmiştir. Risk değerlendirmesi kavramı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yasal temele kavuşturulmuş ve 89/391 sayılı AB Direktifi ile uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Mevzuatımızda risk değerlendirmesinin kapsamının isabetli bir biçimde geniş tutulduğu söylenebilir. Gerçekten, oluşabilecek tehlikeler sadece o işyerinin sınırları ve işçileri ile sınırlı olmayıp, işyerinin bulunduğu yerin bile bir tehlike unsuru oluşturabileceği dikkate alınmalıdır⁴²⁸. Esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin de, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışabilmesi için risk değerlendirmesi yapılması gerektiği açık olmakla birlikte, uygulamada bunun nasıl yapılacağı henüz çok açık değildir.

bb. Uzaktan Çalışmada

İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğüne ilişkin anılan hükümler incelendiğinde, esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin ya da uzaktan çalışmaların risk değerlendirmesi uygulamasından ayırık tutulmasına ilişkin bir hükme rastlanmamaktadır. O halde, esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin işyerleri bakımından da işverenin risk değerlendirmesi yükümlülüğünün devam ettiğini kabul etmek gerekecektir.

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 8. maddesinde, *“İş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin doğru uygulanmasını temin etmek amacıyla işveren, işçi temsilcisi ve yetkili kişilerin, ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerinin öngördüğü sınırlar çerçevesinde tele çalışmanın yapıldığı yere erişimi sağlar. İşçinin evde tele çalışması halinde bu erişim, işçiye önceden yapılacak bir bildirime ve işçinin onayına tabidir. Tele çalışan işçi, denetim*

⁴²⁷ Önemle belirtmek gerekir ki, risk değerlendirmesinin yapıp yapılmadığı hususu, iş kazalarına ilişkin tazminat davalarında kusur durumlarının tespitinde dikkate alınmaktadır. Yargıtay'a göre risk değerlendirmesi yapıp yapılmadığı gözetilmeksizin yetersiz kusur raporuna dayalı olarak davanın reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir, Yarg. 21 HD., 21.03.2016, 2015/17839 E., 2016/4837 K. Ayrıntılı bilgi için bkz. Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 91.

⁴²⁸ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 93.

ziyareti talep etme yetkisini haizdir” hükmü bulunmaktadır⁴²⁹ . Bu hüküm, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin doğru uygulanmasını temin etmek amacıyla, uzaktan çalışma başta olmak üzere, esnek çalışma biçimlerinin tümünde risk değerlendirmesi yapılırken de uygulama alanı bulabilecektir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde açıkça belirtilmemiş olsa da, işverenin alması gereken tedbirlerden birinin de esnek biçimde uzaktan çalışan işçiye ilişkin “önleme politikası oluşturmak” olduğu görülmektedir. Bu kavram, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında açıkça tanımlanmamış olsa da, önleme politikasının nasıl olması gerektiği, risklerden korunma ilkelerinin düzenlendiği İSGK m.5/f’de, “*Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek*”, olarak açıklanmıştır. Esnek çalışma biçimlerinde, işverenin iş kazasını önlemek için geliştirmesi gereken en önemli yöntem, öncelikle risk değerlendirmesi yapmaktır. Buna karşın uygulamada, esnek çalışma biçimlerinde risk değerlendirmesinin usul ve yöntemleri halen belirsizlik taşıyan bir konudur. Zira işverenin, özellikle uzaktan çalışma şekliyle çalışan ve çalışma alanlarını kendilerinin belirleyebildikleri durumlarda, işçilerin çalışma yerlerine hâkimiyeti ya da denetimi bazı durumlarda imkânsız olabileceği gibi, evde yapılan çalışmalar bakımından bu denetimin, işçinin konut dokunulmazlığı ya da özel hayatın gizliliği haklarını zedeleyebilmesi ihtimali gündeme gelmektedir⁴³⁰.

Risk değerlendirmesi uygulamalarını kolaylaştırmak için, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, bazı sektörler için “Risk Değerlendirmesi Rehberleri” yayınlamıştır⁴³¹ . Ancak bunlar arasında uzaktan çalışmaya ilişkin bir rehber bulunmamaktadır. Bu durumda yapılması gereken, uzaktan çalışmada en fazla kullanılabilecek olan ofislerde risk değerlendirmesine ilişkin rehberden yararlanmanın yanı sıra, işin niteliğinden kaynaklanan özel risklerin değerlendirilmesine yönelik eklemeler yapmaktır. Bu konuda, uygulanması planlanan, sektörel iş güvenliği uzmanlığı sistemine geçişle beraber, uzaktan çalışma konusunda, geniş bilgi ve deneyime sahip iş güvenliği uzmanlarına, önemli bir görev düşmektedir.

⁴²⁹ Ufuk Aydın, **Tele Çalışma**, s. 365.

⁴³⁰ Arkin Günay, s. 321; Civan, **Uzaktan Çalışma**, s. 563; Fatih Uşan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 96; Engin, **Evde Çalışma**, s. 285.

⁴³¹ Bkz., Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Risk değerlendirmesi rehberleri, <http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/riskdegerlendirmerrehberi>, (Erişim Tarihi: 22.10.2018). Bakanlık bundan başka, risk değerlendirmesi sürecinde yardımcı olması açısından pek çok sektör için özel kontrol listeleri de hazırlamıştır. Bu listeler için bkz., <http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=rdr>, (Erişim Tarihi: 22.10.2018).

Kanaatimizce, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği çerçevesinde işveren, işyerinde yapmış olduğu risk değerlendirmesinin yanında, uzaktan çalışan işçileri için kendisinden beklenebileceği ölçüde ayrı bir risk değerlendirmesi daha yapmalıdır⁴³². Zira klasik işyeri ile uzaktan çalışmanın yapıldığı yerler, gerek tehlikeler, gerekse bu tehlikelerin bertaraf edilmesi için alınması gereken önlemler açısından, birbirinden çok farklıdır. İşte bu gerekçe ile işverenin, bu konuda görevlendireceği ayrı bir ekiple, yönetmelikte belirlenen risk değerlendirme aşamalarını uygulaması beklenmektedir⁴³³. Ekipte yer alacakların seçiminde, işverenin uzaktan çalışanlara mümkün olduğunca daha fazla yer vermesi, yapılacak risk değerlendirmesinin daha başarılı olmasını sağlayacaktır⁴³⁴. Hatta “İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar” bendine göre seçilecek kişilerin, uzaktan çalışan olma zorunluluğunun aranması, kanımızca isabetli olacaktır.

Bu noktada akla gelebilecek bir başka soru da, işçinin uzaktan çalışmayı gerçekleştirmek için işverenin ya da asıl işyerinin bulunduğu şehirden başka bir şehirde, hatta yabancı bir ülkede bulunan bir konumu tercih etmesi halinde, işverenin risk değerlendirmesi yükümlülüğünü nasıl yerine getireceğidir. Şüphesiz ki işverenden, iş sözleşmesinde işçiye çalışma yerini özgürce seçme serbestisi tanındığı durumlarda, işçiyi adım adım takip ederek risk değerlendirmesi yapması beklenemeyecektir. Bu noktada düşüncemize göre en mantıklı yaklaşım, öncelikle işin yapılabileceği yerleri iş sözleşmesinde detaylı şekilde sayarak sınırlandırmak olmalıdır. Zira, işçinin işi göreceği yerin “evi” olarak belirlendiği durumlarda bile, evden eve hatta odadan odaya bile tehlike ve riskler değişebilmektedir. Bu nedenle, işin yapılacağı mekânın sınırlarının mümkün olduğunca belirli olması, risklerin tespiti açısından önem taşımaktadır. Çalışılacak yerin mekânsal sınırlarının belirlendiği, ancak işverenin ya da

⁴³² İş K m.14’te sayılmasa da işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün bulunduğu yönünde, Olgu Özdemir, “Yükümlülükler”, s. 93. Belirtmek gerekir ki, yazar bu yükümlülüğün olduğunu ifade ederken, uzaktan çalışmaya mahsus ayrı bir risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünden bahsetmemiştir. Öte yandan, Birleşik Krallık ve İrlanda hukuk sistemlerinde, işverenin tele çalışanın çalışma alanının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğunun belirlenmesi açısından risk değerlendirmesi yapması zorunluluğu kabul edilmiştir, Social Dialogue Committee, s. 24.

⁴³³ Yön. m.8’de tehlikelerin tanımlanması için gereken verilerin toplanması, 9. maddede risklerin belirlenmesi ve analizinin yapılması gerektiği, 10. maddede ise, risklerin kontrolünde atılması gereken adımlar belirtilmiştir. 11. maddede yapılan tüm bu çalışmaların dokümanının tutulması gerekliliği düzenlenmiştir.

⁴³⁴ Yön. m.6: “İşverenin oluşturduğu risk değerlendirmesi ekibi şunlardan oluşur; a) İşveren veya işveren vekili b) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri c) İşyerindeki çalışan temsilcileri ç) İşyerindeki destek elemanları d) İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar”.

görevlendirdiği bir kişinin bizzat burayı ziyaret ederek risk değerlendirmesi yapmasının kendisinden beklenemeyeceği durumlarda, örneğin işin yapılacağı yer olarak ülke dışında bir adres kararlaştırıldığı bir durumda, işveren işçiden risk değerlendirmesini kendisinin yapmasına yönelik bir eğitim verebilir ve bu değerlendirmede işçinin dikkate alması gereken önemli hususları içeren bir Risk Değerlendirme Formu⁴³⁵ hazırlayarak işçinin bu formdaki hususları cevaplandırmasını isteyebilir. Böyle bir durumda işçi, sadakat borcu kapsamında, çalışma yapacağı yerle ilgili dikkatle inceleme yaparak formdaki soruları gerçeğe uygun şekilde cevaplandırma yükümlülüğü altında olacaktır. İşçinin, çalışmasını gerçekleştireceği yerle ilgili gerçeği yansıtmayan bilgiler vermesi ve bu durumun daha sonra herhangi bir şekilde tespit edilmesi halinde, işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisi sarsılacağından, bu durumun işverene iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih imkânı verebileceği kanaatindeyiz. Zira işçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülüklerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir⁴³⁶. Bu bağlamda, işçinin işverenin talimatı üzerine çalışma yapacağı yeri, gereği gibi yeterli derecede incelememesi ya da çalışmanın yapılacağı mekânla ilgili gerçeğe aykırı beyanlarda bulunması güven ilişkisini zedeleyecektir.

Uzaktan çalışma yapılacak yerin yurtdışı gibi, işverenin ya da görevlendireceği kişilerin risk değerlendirmesi yapmak için gitmesinin mümkün olmadığı ya da bunun objektif olarak kendisinden beklenemeyeceği durumlarda, masraflarını ödemek kaydıyla, işçiden o ülkece yetkilendirilmiş uzman bir kuruluşa risk değerlendirmesi yaptırmasını talep etmesi de her zaman mümkündür.

Uzaktan çalışmada risk değerlendirmesi meselesine diğer ülkeler açısından bakıldığında, uygulamada uzaktan çalışma yoluyla iş göreceк çalışanların iş sağlığı ve

⁴³⁵ Uzaktan çalışmada kullanılması mümkün olabilecek Risk Değerlendirme Formu örneklerine çalışmamızın ekinde yer verilmiştir.

⁴³⁶ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2015 yılında vermiş olduğu bir kararda “kendisini yolda iken arayan Bölge Müdürüne ... Sağlık Ocağında olduğunu söylediğini belirten savunması da dikkate alındığında yalan beyanda bulunma şeklinde gerçekleşen eylemi ile.... taraflar arasında güven ilişkisinin sarsıldığı ve iş ilişkisinin devamının işveren açısından beklenilemeyeceği anlaşıldığından feshin geçerli nedene dayandığı” şeklinde karar vermiştir, Yarg. 7. HD., 11.3.2015, 2014/20999 E., 2015/4184 K.

güvenliği bakımından korunmaları amacıyla “checklist” denilen kontrol listeleri hazırlanmakta ve çalışanların işin görüleceği mekândaki tehlike ve risklerden korunmalarının, çalışanların işbirliği ve etkin şekilde bilgilendirilmeleriyle sağlanmakta olduğu görülmektedir⁴³⁷. Endonezya'da işveren derneği APINDO, evden çalışanların istihdamına yönelik uygulama kılavuzu geliştirmek için ILO ile birlikte çalışmıştır. Yapılan çalışma sonucunda hazırlanan Kılavuz, işverenlerin evden çalışanlara karşı yasal sorumluluklarını daha iyi anlamaları ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunmasız kalmamaları için rehberlik sağlamakta ve bir kontrol listesi ortaya koymaktadır⁴³⁸. Benzer bir çalışmanın ülkemizde de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ILO işbirliği ile yapılması, esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından yararlı olacaktır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, uzaktan çalışma ile yapılan iş, yardımcı iş niteliğinde ise, bu durumda farklı tehlikeler doğabileceğinden, işverenin alacağı önlemleri belirleyebilmesi için yardımcı işe ilişkin tespiti de yapması veya yaptırması gerekir. İşin mobil çalışma olarak tamamen hareket halinde görülmesi gibi bir durumda, özellikle sürekli araç kullanan çalışanın, asıl işten farklı olarak trafik kazasına uğrama ihtimali hesaba katılarak, araç kullanımına bağlı stres, yorgunluk⁴³⁹ gibi faktörlerden korunması için işveren tarafından gereken önlemler alınmalı, işçiye kullanımı için tesis edilen araca düzenli olarak bakım yaptırılmalı, aracın bir tehlike oluşturması halinde araç yenisiyle değiştirilmeli, sürekli olarak araçla hareket halinde olacak işçinin dinlenme ve çalışma süreleri yapılan işe göre belirlenmeli, özetle riski ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek için gereken tüm tedbirleri almalıdır. Mobil çalışanların, bir başka deyişle şoförlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi tarafından Avrupa Birliği'nin katkılarıyla 2016 yılında rehber niteliğinde bir yayın⁴⁴⁰ çıkarılmış olup, işverenin yardımcı işlerde uzaktan çalışma yoluyla iş gördürdüğü işçiler açısından da, yapılan işin niteliğine göre her türlü önlemi alması gerekmektedir. Ayrıca, 2918 sayılı Karayolları Trafik

⁴³⁷ İngiltere'deki Exeter Üniversitesinin evde çalışanlar için hazırlamış olduğu Risk Değerlendirme Formu için bkz. [https://www.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/humanresources/documents/leaveflexi-workingandabsence/RISK_ASSESSMENTS_FOR_HOMWORKING\(2011\)v2.pdf](https://www.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/humanresources/documents/leaveflexi-workingandabsence/RISK_ASSESSMENTS_FOR_HOMWORKING(2011)v2.pdf)

⁴³⁸ **Employment of Homeworkers: APINDO Compliance Checklist**, Good Practice Guidelines for the Employment of Homeworkers, Indonesian Employers Association (APINDO) International Labour Office (ILO), Jakarta, 2013, <https://www.ilo.org/infostories/getmedia/516d7789-d23f-4081-9e19-e1733ecabaab/apindo-checklist.pdf> .

⁴³⁹ Lauterbach, **Unfallversicherung** - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 343.

⁴⁴⁰ Şoförlere Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin (ÇASGEM) Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Destek Projesi, 2016, <https://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/103/dosya-103-9073.pdf>

Kanununun 85. maddesinde de, motorlu aracı işletenin sorumluluğu tehlike esasına dayanan bir şekilde düzenlenmiştir ve bir mâli sorumluluk sigortası yaptırma zorunluluğu da kabul edilmiştir⁴⁴¹. Ayrıca belirtmek gerekir ki, trafik iş kazalarında işveren, çoğunlukla işleten sıfatını da taşımakta olduğundan, bu tür iş kazalarında işverenin sorumluluğu, işletenin sorumluluğu kapsamında söz konusu olabilecektir. Nitekim, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununda işletenin sorumluluğu, tehlike sorumluluğu olarak düzenlenmiştir⁴⁴².

cc. Altışverenlikte

Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması durumunda alt işverenlerin her biri, yürüttükleri işlerle ilgili olarak, gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapmak veya yaptırmak zorundadır. Alt işverenlerin risk değerlendirmesi hususunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanacak ve asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetleyerek bu konudaki çalışmaları koordine edecektir⁴⁴³ (Risk D.Y., m. 15/1). Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar (Risk D.Y., m. 15/2).

İşletmenin ya da işyerinin tehlike sınıfının belirlenmesine ilişkin düzenlemenin, 6331 sayılı İSGK m. 3/1, r’de yer aldığını, tehlike sınıfına ilişkin detaylı düzenlemelere ayrıca “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”nde yer verildiği yukarıda belirtmiştik. Asıl iş – yardımcı iş ayrımı asıl işveren- alt işveren ilişkileri bakımından da önem taşıyan bir husustur. 6331 sayılı Kanunun 9. maddesinde, işyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl işin dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır. Buna göre, işyerinde birden fazla faaliyetin aynı anda yürütülüyor olması halinde, “asıl iş” niteliğinde olan faaliyet esas alınacak, yardımcı işler bakımından asıl işin tâbi olduğu kurallar uygulanacaktır⁴⁴⁴.

⁴⁴¹ Oğuzman/Öz, C. II, s. 205.

⁴⁴² Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 403; Nuri Çelik, **Trafik-İş Kazaları**, s. 17 vd; Güneren, s. 687 vd; Ayrıca bkz. Yarg. 21. HD., 11.02.2019, 2018/300 E., 2019/787 K.

⁴⁴³ Seda Arslan Durmuş, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, C. 20, Özel Sayı, s. 799-800.

⁴⁴⁴ Caniklioğlu, **İşveren Yükümlülükleri**, s. 44; Erdem Özdemir, s. 52.

Öğretide tehlike sınıfına ilişkin değerlendirme kıstasının “asıl iş” olmasını eleştiren ve özellikle yardımcı işlerin asıl işten daha tehlikeli olduğu durumlarda bu yöntemin uygulanmasının sakıncalı olabileceğini kanaatimizce isabetli olarak savunan görüşler bulunmaktadır⁴⁴⁵. Bu görüşleri destekleyen bir örnek olarak, üniversitelerde ana faaliyetin eğitim-öğretim, yani nitelik itibarıyla “az tehlikeli” bir iş olması, ancak fakülteler bünyesinde kurulan laboratuvarlarda bir iş kazası gerçekleşmesi halinde çalışanlar açısından oldukça tehlikeli sonuçlar doğabileceği örneği verilmektedir⁴⁴⁶. Gerçekten, öğretilde de haklı olarak işaret edildiği üzere, işyerindeki asıl işin nitelik itibarıyla o işyerinde yapılan çeşitli işler arasında en tehlikelisi olması halinde, bu yaklaşımın uygulanmasında bir mesele yoktur. Ancak özellikle aynı işyerinde birden fazla “asıl iş niteliği taşıyan” faaliyetin bulunması halinde, bu işlerin içinden en tehlikelisi asıl iş niteliği taşımadığı zaman, risk değerlendirmesi ve buna göre alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tespitinde sakıncalı sonuçlar doğabilecektir. Bu nedenle işyerlerindeki farklı birimlerin üretim konularına göre ayrı ayrı değerlendirilmesinin daha isabetli bir yaklaşım olacağı kanaatindeyiz⁴⁴⁷.

g. İşverenin Çalışanların Görüşlerini Alması ve Katılımlarını Sağlaması

İş kazalarıyla ilgili olarak işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülüklerinden bir diğeri de, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasıdır. 6331 sayılı Kanun’un 18. maddesindeki hükme göre, işveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda çalışanlara; “a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması, b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması” imkânlarını sağlar (İSGK m. 18/1).

İşveren uzaktan çalışmaya ilişkin iş sağlığı ve güvenliği konularında işçinin görüşünü almak ve karar sürecine katılımını sağlamakla yükümlüdür. Hatta işverenin bu yükümlülüğünü, esnek çalışma modellerinde çalışan işçilere karşı işyerinde çalışanlara kıyasla daha yoğun biçimde yerine getirmesi gerektiği söylenebilir. Zira işçinin çalışma ortamını işçi kadar bilmesi ya da gözlemlemesi mümkün olmayan işveren, bu eksiğini, ancak işçinin sürece

⁴⁴⁵ Nüvit Gerek, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, S. 28, s. 17, http://www.mess.org.tr/media/files/409_MVNC0R3E0Uicil_28.pdf; Aydın, s. 125-126.

⁴⁴⁶ Gerek, s. 17.

⁴⁴⁷ Gerek, s. 17; Erdem Özdemir, s. 52.

katılımını sağlayarak giderebilecektir. İşverenin esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin görüşlerini sunmalarını ve katılımlarını en üst düzeyde sağlayacak düzenlemeler getirmesi beraberinde, esnek çalışmalarda bir olumsuzluk olarak ortaya çıkan işçinin yalnızlaşması (izolasyonu) sorununun çözümüne de katkı sağlayacaktır⁴⁴⁸.

Uluslararası metinlerde de bu duruma dikkat çekilmiş ve uzaktan çalışmalarda işçilerin yaşayabilecekleri olumsuzlukları önlemek amacıyla Tele Çalışmaya İlişkin AB Çerçeve Anlaşmasında, “işin düzenlenmesi” başlıklı 9. maddesinin üçüncü fıkrasında “İşveren, düzenli olarak iş arkadaşlarıyla bir araya gelme ve işletmeyle ilgili bilgilere erişme imkânı oluşturmak gibi, tele çalışan işçinin, işyerinde çalışan diğer işçilerden izole olmasını engellemeye yönelik tedbirlerin alınmasını sağlar” hükmüne yer verilmiştir⁴⁴⁹.

h. İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

Her işverenin öncelikli görevi, çalışanlarının her birine ciddi fiziksel zarar verme veya ölüm olasılığı bulunan veya meydana gelebilecek olası her türlü tehlikeden arındırılmış bir işyeri sağlamaktır⁴⁵⁰. Bu kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işverenlere getirilen bir diğer yükümlülük de sağlık gözetimi yapma yükümlülüğüdür. Sağlık gözetimi kavramı, çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi amacıyla mesleki etkilenmelerini önlemeye yönelik olarak yapılan tıbbi muayene, inceleme ve eğitimleri kapsar. Sağlık gözetimindeki temel hedef, işçinin sağlığının korunması ve geliştirilmesidir⁴⁵¹.

6331 sayılı Kanununun 15. maddesinde, işverenin sağlık gözetimine ve yükümlülüğüne ilişkin esaslara yer verilmiştir. Buna göre işverenin; “a) *çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.*”. Maddenin devamında, işverenin, çalışanların “1) *İşe girişlerinde, 2) İş değişikliğinde, 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, 4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli*

⁴⁴⁸ Pınar Başar, “Katılımcı Yönetimin İş Doyumu Üzerine Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma”, JEBPIR, 3(1), 2017, s. 8.

⁴⁴⁹ Aydınöz, **Tele Çalışma**, s. 182.

⁴⁵⁰ Narter, s. 153; Ali Seydi Alpay, İş Sağlığı Uygulama İlkeleri ve Çalışma Hayatında Etik Konular, 25 Eylül 2008, s. 8; Turhan Akbulut, İşçi Sağlığı, Sistem Yayıncılık, İstanbul 1996, s. 49-50.

⁴⁵¹ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 102; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 385.

aralıklarla” sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğu düzenlemelerine yer verilmiştir.

İSGK m. 15 hükmü uyarınca, işveren her şeyden önce çalışanlarının sağlık ve güvenliği bakımından işe girişlerinde işe uygunluğunu değerlendirebilmek amacıyla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Bu hüküm, işvereni, çalışanları işe başlatırken olduğu gibi, işe aldığı çalışanlarının işin devamı süresince de, işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlık tarafından belirlenen belirli aralıklarla, çalışanların iş değişiklikleri de dâhil olmak üzere düzenli olarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını, yapacakları iş için bedensel ve ruhsal durumlarının uygunluğunu sağlama yükümlülüğü altına sokan bir düzenlemedir⁴⁵².

Sağlık gözetimi, meslek hastalıklarının önlenmesi işlevinin yanı sıra, iş kazalarının azaltılması ile de doğrudan bağlantılıdır. İSGK m. 15 hükmünün gerekçesinde bu durum; *“Sağlık gözetimi her ne kadar meslek hastalıklarının önlenmesi gibi bir görev yüklense de iş kazalarının azaltılmasıyla da doğrudan bağlantılıdır. Çalışanların sağlık gözetimi ile fiziksel yetersizlikleri ve sağlık sorunlarının saptanarak, bu durumlarına uygun işe atanmasıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilecektir. Örneğin, periyodik sağlık kontrolleri sonucunda hipertansiyonu olduğu belirlenen bir çalışanın, inşaat iskelelerinde olduğu gibi çok yüksekte çalışmasına müsaade edilmemelidir.”* şeklinde ifade edilmiştir. Gerçekten, çalışanların sağlık gözetimi ile fiziksel yetersizlikleri ve sağlık sorunlarının saptanarak sağlık durumlarına uygun işlere başlatılmaları ile iş kazaları ve meslek hastalığını oluşmasının önüne geçilebilecektir⁴⁵³. Aynı şekilde periyodik muayenelerle de işin görülmesine bağlı olarak ortaya çıkan mesleki hastalıkların zamanında tespit edilmesi ve işçinin uygun olmayan iş ya da işyeri ortamında çalıştırılmasının önlenmesi, dolayısıyla zarar görmemesi sağlanacaktır.

İşverenin sağlık gözetimi yükümlülüğüne ilişkin olarak “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”⁴⁵⁴ madde 9/2, c’de de konuya ilişkin özel hükümler bulunmaktadır. Buna göre; *“...uluslararası*

⁴⁵² Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca İş K. m. 22 anlamında yapılan her iş değişikliğinde bu muayenenin gerekli olmayabileceğini, örneğin müdür pozisyonunda çalışırken müdür yardımcısı olması gibi iş ortamını değiştirmeyen ya da karşılaşılabilecek riskler açısından bir farklılık yaratmayan değişiklik durumlarında sağlık muayenesinin gerekli olmayabileceği görüşündedir, bkz. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 385.

⁴⁵³ Süzek, s. 916.

⁴⁵⁴ RG., 20.07.2013, No. 28713.

standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır...” Düzenleme uyarınca, esnek çalışanlar da işverenin sağlık gözetimi sağlama yükümlülüğü kapsamında olup, işyerinin tehlike sınıfına göre en geç beş yılda bir sağlık gözetiminden geçmek zorunda oldukları açıktır. Kanunda, *“50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için bu raporların kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden alınabileceği”* belirtilmiştir (İSGK m. 15/3). O halde, Kanunda istisna tutulan bir çalışan grubu olmadığına göre, işverenin esnek çalışma biçimleriyle çalışanlar için de sağlık gözetimini belirli periyodlarla sağlaması gerektiği açıktır. Çalışanın işi fiilen geleneksel işyerinde görmüyor olması, şüphesiz ki işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğünü bertaraf etmez. Uzaktan çalışma durumlarında olduğu gibi işverenin sağlık gözetimini işyerinde sağlamanın mümkün olmadığı hallerde ise çalışanın kendisinden, masraflar işverence sağlanacak şekilde sağlık gözetiminden geçmesini ve buna ilişkin belgeleri sunmasını talep etmesi gerekecektir.

Sağlık gözetimi sağlamak, işverenin yükümlülüklerinden biri olduğu için, sağlık gözetiminden doğan maliyetin ve bu gözetimden doğabilecek her türlü ek maliyetin işverence karşılanması gerekir. Bu maliyetin çalışana yansıtılması mümkün değildir (İSGK m. 15/4). Bu açıdan uzaktan çalışan ya da geçici iş ilişkisi veyahut başka bir esnek çalışma biçimi ile işverenin işyeri dışında ya da diğer bir işverenin yanında çalışan işçiler açısından farklı sonuca ulaşılamayacaktır. İşverenin bu yükümlülüklerine uymaması ise kusur durumu oluşturacak ve işverenin sorumluluğuna sebep olacaktır.

1. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin başarılı olabilmesi için çalışanların eğitilmesinin de önemi büyüktür. 6331 sayılı Kanunda, işverenin özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değiştirilmesi veya yeni teknoloji uygulanması durumlarında çalışanlarına eğitim verme yükümlülüğü öngörülmüştür (İSGK., m. 17). Bu eğitim işe başlamadan önce, çalışma yeri ve iş değişikliğinde ve her halükarda değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak belirli aralıklarla düzenli olarak tekrarlanmalıdır.

Kanun koyucu, çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri konusunda, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”⁴⁵⁵ çıkararak, verilecek eğitimin usul ve esaslarını açıklamıştır. Bu Yönetmelik uyarınca işverenin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili; programların hazırlanması ve uygulaması, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesi, çalışanların bu programlara katılması ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt alınması ve program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır (İSG Eğitim Yön., m. 5). Risk değerlendirme yükümlülüğünde olduğu gibi, bu Yönetmelik’te de eğitim yükümlülüğüne ilişkin, işyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak değişen eğitim süreleri ve yenileme periyodları öngörülmüştür.

Yönetmelikte asıl işveren alt işveren ilişkisine yönelik de bazı düzenlemeler bulunmaktadır. Buna göre, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu işyerleri için, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur (m.5/3). Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren, alt işveren tarafından bilgilendirilir ve asıl işveren bu eğitimlere ilişkin belgeleri kontrol etme yükümlülüğü altındadır. Bunların dışında, asıl işveren, alt işverenin işçilerine işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir (İSG Eğitim Yön., m. 5/3).

Yargıtay, çalışanlara eğitim verme yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediğini, işverenin sorumluluğunu ve kusur oranlarını belirlerken sıkça kullanmaktadır. Vermiş olduğu bir olayda Yargıtay, akrep sokması biçiminde gerçekleşen iş kazasının yaşandığı bölgede, akrep sokmalarının yaygın olarak görülüp görülmediğinin ilgili Kurum ve üniversitelerden araştırılması, yaygın görüldüklerinin anlaşılması halinde, işveren tarafından işçilere akrep sokmalarına karşı eğitim verilip verilmediğinin belirlenmesi gerektiğine hükmetmiştir⁴⁵⁶. Bu kararın da gösterdiği gibi, işçiye verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve içeriği yapılan işin yarattığı tehlikeye göre değişecektir. İşçinin taşıdığı maden suyu şişelerinin düşmesi sonucu kırılan cam parçalarının gözüne isabet ettiği bir başka olayda da Yargıtay, işçiye maden suyu şişelerinin taşınmasına, bu bağlamda da tek elle iki maden suyu şişesinin taşınmasına yönelik eğitim verilmesi gerekip gerekmediği konusunun araştırılmasına karar vermiştir⁴⁵⁷.

⁴⁵⁵ RG., 15.5.2013, No.28648.

⁴⁵⁶ Yarg. 10 HD., 16.11.2020, 2020/6998 E., 2020/6526 K.

⁴⁵⁷ Yarg. 10 HD., 26.04.2018, 2016/889 E., 2018/4144 K.

Tele çalışmada sıklıkla işçi sürekli olarak oturarak, bilgisayar kaşısında çalışacağı için işçiye verilecek eğitimin de buna uygun içerikte olması gerekir. İşveren işçinin belirli aralıklarla yürümesi, bilgisayar ekranının göz hizasına gelecek şekilde kullanılması gibi hususlarda eğitim vermesi gerekecektir. Bunun dışında sürekli oturulmaması, ergonomik bir ortamda çalışılmasına özen gösterilmesi gibi hususlar da gözetilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin ancak eylemli ve uygulamalı bir şekilde verildiği takdirde başarılı olacağı açıktır. Yargıtay da kararlarında bu hususa vurgu yapmış ve iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin bir kısım mevzuat hükümlerinin işçilere aktarılmasını değil, eylemli olarak bu bilgilerin anlatılmasını ve öneminin kavratılmasını gerektirdiğini ifade etmiştir⁴⁵⁸.

6331 sayılı Kanun m. 4/4 ile Yönetmelik m. 8’de, verilecek bu eğitimin maliyetinin işçiye yansıtılamayacağı ve eğitimde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağına dair hüküm bulunmaktadır. Bu noktada, işverenin uygulamalı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek için, uzaktan çalışan işçiyi işyerine çağırıp çağıramayacağı sorusu akla gelebilir. Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 12 hükmü uyarınca, *“İşyerinde ilk defa verilecek temel eğitimler hariç çalışanlara tekrar verilecek temel eğitimler işveren tarafından işe ve işyerine özgü içeriğin hazırlanması ve gerekli uzaktan eğitim yönetim sisteminin sağlanması halinde uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilebilir”*. O halde, ilk defa verilecek temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi için, işverenin masrafları karşılamak ve maliyeti işçiye yansıtmamak kaydıyla bir defaya mahsus olarak işçiyi işyerine çağırabileceği, işçinin yurtdışında bulunması gibi bir sebeple bunun mümkün olmaması halinde, işçinin bulunduğu ülkede uzman bir kuruluş tarafından yüz yüze iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını sağlayabileceği, temel eğitim dışındaki tekrar eğitimleri için ise uzaktan eğitim yönteminin kullanılabileceği sonucuna varmak mümkündür⁴⁵⁹.

Şüphesiz ki iş sağlığı ve güvenliğinin sadece işverenin alacağı önlemlerle başarılı sonuçlara ulaşacağını söylemek mümkün değildir. Çalışanların da alınan bu önlemlere uyması gerekmektedir. Nitekim 6331 sayılı Kanun, bu konuda özel hükümler öngörmüş ve

⁴⁵⁸ Yargıtay HGK, 16.6.2004, 2004/21-365 E., 2004/369 K., İşveren Dergisi, Aralık 2004, s. 28-30 ve Levent Akın’ın incelemesi, Sicil İHD, Mart 2006, s. 149-158.

⁴⁵⁹ Ekmekçi/Yiğit, s. 367.

çalışanların uymaları gereken yükümlülükleri belirlemiştir⁴⁶⁰. Buna göre; “*çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler*” (İSGK. m. 19/1)⁴⁶¹.

Bunun dışında işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek (İSGK. m. 19/2-a), kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak (İSGK. m. 19/2-b), işyerindeki makine, cihaz, araç gereci tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek (İSGK. m. 19/2-c), teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak (İSGK. m. 19/2-ç), kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla yükümlüdürler (İSGK. m. 19/2-d).

İşçinin işverence verilen koruyucu araç ve gereçleri kullanmaması, kendi açısından kusur oluşturmakta ve iş kazası ve meslek hastalığı gerçekleşmesi durumunda açılan tazminat davalarında işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde bir indirim sebebi olarak göz önünde bulundurulmaktadır⁴⁶². Ayrıca Yargıtay, işverenin iş güvenliği önlemlerini almamakta ya da gerekli eğitimlere katılmamakta ısrar eden işçilere karşı, gerekli disiplin cezalarını uygulayabileceği⁴⁶³ gibi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi hakkını kullanabileceğini de kabul etmektedir.

⁴⁶⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 435 vd.; Senyen Kaplan, **Çalışanların Yükümlülükleri**, s. 37 vd.; Baysal, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 35 vd.

⁴⁶¹ Kendisine Covid-19 bulaştığına ilişkin şüphesi ya da bilgisi olan işçinin bu hususu işverene bildirmesi TBK m. 417/2 ve İSGK m. 19/1 gereği olduğu görüşü için bkz. Alp/Gürsel, s. 25.

⁴⁶² Yarg. 9. HD, 13.11.1984, 984/8256 E., 984/9776 K., Tekstil İşveren Dergisi, Mayıs 1985, 19-20; 25.6.1990, 1990/4838 E., 1990/7758 K., YKD, Kasım 1990, 1642-1643; Bu konuda Ulsan, s. 49 vd.; İş kazası kavramı konusunda Güzel/Okur/Caniklioğlu SS 12, II, A, B; Tuncay/Ekmekçi, SS 17, I; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 23 vd; Caniklioğlu, **İşveren Yükümlülükleri**, s. 38.

⁴⁶³ Caniklioğlu, **İşveren Yükümlülükleri**, s. 37; Süzek, **İş Hukuku**, s. 951.

6331 sayılı Kanun m. 17 uyarınca, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir(İSGK. m. 17/4). Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz (İSGK. m. 17/5). Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar (İSGK. m. 17/6). İşçinin kullandığı araç gereçler dışında, temel iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitiminden de işveren sorumludur⁴⁶⁴. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yerleşmesi açısından oldukça önemlidir.

Asıl işyeri dışında çalışan işçiye verilecek eğitime dair, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 2010 yılında verdiği bir karar⁴⁶⁵, tartışmalara yol açmıştır. İlgili kararda, su dağıtıcısı olarak çalışan işçi, bir gün önce teslim ettiği suyun ücretini tahsil etmek için gittiği apartmanda, elektriklerin kesik olması nedeniyle, asansöre doğru ilerlemiş, ancak asansör boşluğunu görmediğinden düşerek, hayatını kaybetmiştir. İlk derece mahkemesi, işverenin yüzde on oranında kusurlu olduğuna yönelik karar vermiş, Yargıtay (kapatılan) 21. Hukuk Dairesi, kararı bozmuştur. İlk derece mahkemesinin direnmesi üzerine, Hukuk Genel Kurulu kararı değerlendirmiş ve *“işverenin işçinin dağıtıma gideceği her binadaki asansör tesisatını kontrol etme imkânı olmadığını ve bunun kendisinden hakkaniyet ölçüsünde beklenilemeyeceğini”* belirtmiştir. Bu nedenle işverenin sorumlu tutulmasının mümkün olmadığına kesin olarak, karar verilmiş bulunmaktadır. HGK kararına katılanlar olduğu gibi⁴⁶⁶, karar öğretide eleştirilere uğramış, bazı yazarlar, işverenden işçinin gideceği her binanın önceden kontrolünü yapmasının beklenemeyeceğini, ancak işçinin elektrik kesintisi olması durumunda dikkatli olması gerektiğine ve alınabilecek önlemlere ilişkin eğitim verebileceği, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin bir bilinç yaratması gerektiği ve

⁴⁶⁴ Erdem Özdemir, s. 289, Mustafa Alp, s.835.

⁴⁶⁵ Yarg. HGK, 03.02.2010, 2010/21-36 E., 2010/67 K.. (www.sinerjimevzuat.com); Oğuzman/Öz, C. II, s. 258.

⁴⁶⁶ Süleyman Başterzi, **“İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”**, Yargıtayın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Türk Milli Komitesi, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2011, s. 107-110; Akın, **Uygun Nedensellik Bağı**, s. 39; Coşkun Saraç, **“İşyeri Dışında Meydana Gelen İş Kazası Nedeniyle Sorumluluk – İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü – Uygun İlliyet Bağı”**, Sicil İHD, S. 18, Haziran 2010, s. 213

dosyada eğitim verildiğine ilişkin bilgi olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir⁴⁶⁷. Yine benzer bir görüş de, işverenin bu konuda eğitim vermesi ve eğitimle birlikte işçiye yardımcı olacak malzemeyi işverenin temin etmesi gerektiğini savunmaktadır⁴⁶⁸. Aksi durumda, işverenin başkaca bir önlem alamayacağı görüşünün kabulü halinde, işverenin işçiye koruma ve gözetme borcunun kapsamının daralacağı ifade edilmiştir⁴⁶⁹. İşçiye gereken eğitimin verilmediği ve yalnızca bu eğitimin verilmemesinin dahi bir sorumluluk nedeni olduğu, HGK kararının karşı oy yazısında da yer almaktadır.

Karara konu olayda, işçi her ne kadar evde çalışma veya tele çalışma tanımları içinde iş görmüyor olsa da, iş organizasyonu gereğince sürekli hareket halinde, bir başka deyişle esnek biçimde çalışmakta ve iş sağlığı ve güvenliği riskleri bu nedenle işverenin denetiminin mümkün olmadığı alanlara kaymaktadır⁴⁷⁰. Bu nedenle, böyle bir esnek çalışmada da belirli ve sabit bir çalışma alanı olmamasından dolayı, somut çalışmanın niteliği gereği işverenin işçiye sosyal riskler kapsamında genel bir güvenlik eğitimi verilmesi gerektiği yönündeki Olgu Özdemir'in görüşünü paylaşıyoruz⁴⁷¹. Bu sayede, örneğin yoğun trafikte sürekli seyahat etmekte olan işçinin sürüş becerilerini artırmak için eğitim verilmesi veya bu eğitimi dışarıdan alması teşvik edilerek eğitime ilişkin masrafin karşılanması gibi yöntemlerle, esnek biçimlerde çalışacak işçilerin, yapacakları işin niteliğine göre eğitilmeleri gereği de karşılanmış olacaktır. Temel iş sağlığı ve güvenliği bilincinin yerleşmesi ve yaygınlaştırılması bakımından, işverenin bu eğitimleri verme sorumluluğu olduğunu kabul etmek gerekir.

i. İşverenin Bilgilendirme Yükümlülüğü

İşverenlere getirilmiş bir başka yükümlülük de çalışanları ve çalışan temsilcilerini, işyerinin özelliklerini de dikkate alarak, işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler, yangınla mücadele ve tahliye işleri ile görevlendirilen

⁴⁶⁷ Güzel/Ugan Çatalkaya, s. 183; İbrahim Aydın, “İşverenin Koruma Yükümlülüğünün Sınırına İlişkin Hukuk Genel Kurulu Kararının Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları No. 5006, 2011, s. 119.

⁴⁶⁸ Aydın, s. 115.

⁴⁶⁹ Güzel/Ugan Çatalkaya, s. 184.

⁴⁷⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararına katılan görüş için bkz. Akın, **Uygun Nedensellik Bağı**, s. 38. Yazar, taşıma işinin bazı aşamalarının işverenin hâkimiyet alanı dışına çıktığını, iş için gidilen bir başka işyerindeki asansör arızasının işveren tarafından öngörülmesini ve önlem alınmasını beklemenin hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, söz konusu asansör arızasını gidermeyen bina sahibinin (ya da kat maliklerinin) eylemlerinin “üçüncü kişinin uygun nedensellik bağına kesen davranışı” olarak nitelendirilmesi gerektiğini, bu nedenle de kazadan işçinin işvereni kusurlu sayabilmenin mümkün olmadığını savunmaktadır.

⁴⁷¹ Olgu Özdemir, s. 96.

kişiler hakkında bilgilendirmektir (İSGK. m. 16/1)⁴⁷². Ayrıca işveren, ciddi ve yakın bir tehlikeye maruz kalan ya da kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında da derhal bilgilendirmek zorundadır (İSGK. m. 16/2/ a).

6331 sayılı Kanunda, bu konudaki yükümlülükler, sadece işverenin kendi çalışanları ile sınırlı tutulmamış, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların da ilk fıkrada belirtilen bilgileri edinmelerini sağlamak üzere, işverenlerince gerekli bilgileri verme yükümlülüğü yüklenmiştir⁴⁷³ (İSGK. m. 16/2/ b). İşverenin bu bilgilendirmeyi yaptığını ispat açısından, bilgilendirmenin yazılı şekilde yapılmasında yarar bulunmaktadır⁴⁷⁴.

h. İşverenin İş Kazasını Kayıt ve Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

İşverenin, esnek çalışma biçimlerinde de, çalışırken meydana gelen iş kazalarını, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme sorumluluğu bulunmaktadır. 6331 Sayılı İSGK, m. 14/1'teki, “İşveren; a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler. b) ... veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler” şeklindeki düzenleme ile işverene, “bütün” ifadesini kullanarak, esnek biçimde de çalışıyor olsalar, işçilerin uğradığı iş kazalarını Kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağı bulunmak suretiyle ortaya çıkan durumu, 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesine ya da 6331 sayılı Kanun’un 3/g bendinde yapılan tanıma uygun olmak koşuluyla iş kazası olarak değerlendirme ve işverenin bu kazaları Kuruma bildirme yükümlülüğü olduğunu söylemek mümkündür.

6331 sayılı Kanun’un 14. maddesinde SGK’ya bildirim yükümlülüğü; “a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.. Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.” biçiminde düzenlenmiştir.

⁴⁷² Ekmekçi/Yiğit, s. 368.

⁴⁷³ İşyerine çalışmak üzere gelenlerin kimler olduğu hakkında bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s. 914-915; Alpagut, s.38; Caniklioğlu, **İşverenin Yükümlülükleri**, s. 66-67; Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 279-280; A. Murat Demircioğlu, Hasan Ali Kaplan, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul, 2016, s. 75.

⁴⁷⁴ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 280; Demircioğlu/Kaplan, s. 75.

SGK'ya bildirim yükümlülüğünün, esnek çalışma biçimlerinde yerine getirilmesi için, farklı uygulamalar gerekebilir. Esnek çalışma biçimlerinde iş kazaları, işin, iş organizasyonu içinde olsa da, klasik işyeri sınırları içinde bulunmadığından, işverenin iş kazası geçiren işçiden derhal haberdar olamama ihtimali bulunmaktadır. Ancak esnek çalışma biçimlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili İş. Kanunun 14. maddesindeki düzenlemeler, 6331 sayılı Kanunda düzenlenen işveren yükümlülüklerini ortadan kaldırmamakta ve iş kazalarını ve meslek hastalıklarını süresinde Kurum'a bildirme yükümlülüğü devam etmektedir⁴⁷⁵. Bu bakımdan işveren en erken durumun işçi tarafından kendisine haber verildiği anda bildirim yapabileceğinden, işçiye de, iş kazasını, mümkün olan en kısa zamanda işverene bildirme yükümlülüğü getirilmiş olmaktadır.

3. İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda çalışanların çeşitli hakları bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı bir durum ile karşılaşan çalışanlar, şikâyet ve ihbar haklarını kullanabilecekleri gibi, 6331 sayılı Kanunun m. 13/1 uyarınca çalışmaktan kaçınma haklarını da kullanabilirler. Buna göre; *“(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. (2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.”*

Ayrıca yine 6331 sayılı Kanun m. 25/1 düzenlemesi uyarınca; *“İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.”*

⁴⁷⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 225; Özer, s. 193-226.

6331 sayılı Kanun'da tüm çalışanlar için yapılan bu düzenlemeler, 89/391 sayılı Avrupa Çerçeve Direktifi ile de uyumlu olup, çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkının tanınması, şüphesiz ki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından önleyici bir rol oynamaktadır⁴⁷⁶. Ancak bu önemli hakkın, uygulamada yerleşik bir biçimde kullanıldığını söylemek zordur⁴⁷⁷. Nitekim çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımını ve sınırlarını değerlendiren bir yargı kararına bu çalışmanın hazırlandığı tarih itibarıyla ulaşılamamıştır. Geleneksel işyerlerindeki çalışmalar bakımından dahi hal böyle iken, çalışma konumuz açısından, özellikle esnek çalışmalarda çalışma ortamında, ciddi ve yakın bir tehlike ortaya çıkması halinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını nasıl kullanacağı ya da bu hakkı kullanması yerine işe başka bir yerde devam etmesinin kendisinden beklenip beklenemeyeceği gibi hususlar belirsizlik taşımaktadır.

Özellikle işçinin çalıştığı yerde hayati tehlike oluşturan bir hususun tespit edilmesi durumunda işin durdurulmasına ilişkin hükümlerin uygulama prosedürünün uzun ve zahmetli olması nedeniyle esnek çalışmalarda uygulanmasının oldukça güç olduğu görülmektedir⁴⁷⁸. İSGK m. 25/2'deki iş müfettişlerince çalışma ortamında inceleme yapılması uygulaması, özellikle evde uzaktan çalışmalar için işçinin özel yaşamına müdahaleye neden olabilecektir⁴⁷⁹. Ayrıca yetkili kolluk kuvvetlerinin işyerini mühürlemesi de maddenin uygulanması mümkün olmayan bir diğer boyutudur⁴⁸⁰. Bu nedenle işin durdurulmasına ilişkin hükümlerin uygulamasının esnek çalışmalar bakımından neredeyse imkânsız olması nedeniyle, bunun yerine ciddi ve yakın bir tehlike altında olduğunu düşünen işçinin, iş görmekten kaçınma hakkını kullanma yolunu tercih edebileceği söylenebilir.

Evde çalışmaya dair 184 sayılı ILO Tavsiye Kararında, yakın ve ciddi bir tehlikeye maruz kalan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının ulusal yasalarla korunması gerekliliğinden

⁴⁷⁶ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 414; İbrahim Aydın, “İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2005, s. 16.

⁴⁷⁷ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 414.

⁴⁷⁸ İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik m. 7/1'te de birebir Kanundaki ifadeler tekrarlanmıştır. (RG. 30.03.2012, No.28603)

⁴⁷⁹ İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur. (m.25/2).

⁴⁸⁰ İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir. (m.25/3)

bahsedilmektedir⁴⁸¹. Tavsiye kararında, işçinin bu hakkını kullanabilmesi için öncelikle işvereni durumdan haberdar etmesi daha sonra da iş müfettişi ya da yetkili kamu görevlisi tarafından gerekli önlemler alınıncaya kadar işin ifasının yasaklanması gerektiği kabul edilmiştir (m. 22/1). Bunun için de anılan yetkili kişilerin işçinin evine ya da işin yapıldığı yere girip inceleme yetkisi bulunmalı ve işçinin bu denetime onay vermesi gerekmektedir (m. 22/2)⁴⁸².

Mevcut iş mevzuatımızda bu yönde bir düzenleme bulunmadığından, bu konuda düşünülmesi gereken, çalışmaktan kaçınmaya ilişkin klasik işyerleri göz önünde bulundurularak hazırlanmış bu düzenlemenin, esnek çalışma biçimlerine kıyasen uygulanmaya çalışılması yerine, esnek çalışma biçimlerine mahsus ayrı bir mevzuat hazırlanması ve bu mevzuatta esnek çalışma biçimlerinde çalışmaktan kaçınmaya ilişkin hükümlere ayrıca yer verilmesi olacaktır.

4. Esnek Çalışmalarda Devletin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Sorumluluğu

Sosyal güvenlik hakkı kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, Devletin ödevidir. Devlet, iş güvenliği hakkının sağlanması amacıyla gerekli önlemleri almak, örgütler kuracak ve bu örgütleri denetlemekle yükümlüdür⁴⁸³.

Devletin anayasadan doğan yükümlülüklerini yerine getirirken, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konular üzerinde karar verme sorumluluğu, çalışma yaşamında denetim yapılması gereken konular ve bunların ardında yatan menfaat ilişkileri, vurgulanan değişim nedeniyle daima daha da karmaşık hale gelmektedir⁴⁸⁴. Öte yandan devletin esnek çalışma biçimlerinde de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, denetlenmesi ve iş kazalarından çalışanların korunması için gerekli önlemleri alma sorumluluğu aynen devam etmektedir.

Devletin iş sağlığı ve güvenliği teşkilatını kurup ilgili birimleri görevlendirmesinin iş sağlığı ve güvenliğinin etkin biçimde sağlanmasında yeterli olmayacağı düşünülmüş ve bunun

⁴⁸¹ Tavsiye kararı m.22'de yer alan bu hükmün çevirisi için bkz., Elif Alp, Özge Alev Sönmez, "ILO 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 Sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı 1996", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.: 23, S.: 5-6, 2011, s. 24-25.

⁴⁸² Alp ve Sönmez, s. 24-25.

⁴⁸³ Bayram, s. 5.

⁴⁸⁴ Kabakcı, s. 58.

bir yansıması olarak bazı küçük işletmelere finansal destek sağlaması da öngörülmüştür⁴⁸⁵. 6331 sayılı Kanunun m. 7/1-a uyarınca, kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin Bakanlıkça sağlanacak destekten yararlanabilmesi mümkündür. Ancak Cumhurbaşkanı, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de destekten yararlanabilmesine karar verebilir. Konunun usul ve esaslarını düzenlemek üzere “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik⁴⁸⁶” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Denetlenmesi Hakkında Tebliğ⁴⁸⁷” çıkarılmıştır. Sağlanacak devlet desteği, yalnızca iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için ilgili işyerlerinin yapacakları giderleri karşılamaya yönelik olarak o miktarda para ödemek şeklinde gerçekleştirilecek ve SGK tarafından finanse edilecek parasal bir yardım olup, bu düzenleme ile devletin ilgili işyerlerine işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı sağlaması gibi fiili bir hizmet desteği öngörülmemiştir⁴⁸⁸. Belirtmek gerekir ki, devlet özellikle küçük işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hususunda mali destek vermekle kalmamalı, yol gösterici mekanizmalar oluşturarak rehberlik hizmeti de sağlamalıdır⁴⁸⁹.

II. İŞ KAZASI KAVRAMI

A. Genel Olarak

Türk Hukuk Lügatı’nda kaza “*bir irade sonucu olmaksızın veya umulmayan hal dolayısıyla bir kimsenin veya bir şeyin arızaya veya zarara uğraması*” olarak tanımlanmıştır⁴⁹⁰. Sorumluluk hukuku bakımından kaza “*Bir malın veya şahsın zarara uğramasına sebep olan ve ilgili şahsın kasti olmayan bir fiili (ihmalî) veya tabiat, eşya, yahut ilgili şahıs müstesna insanlardan yani dış âlemden gelen ani bir hadise*” olarak tanımlanmaktadır⁴⁹¹. Aniden ve istenilmeden bir zararın doğumuna neden olan sebepler bütününe geniş anlamda kaza adı verilir. Hukuksal olarak, öğretide kaza kavramının birisi

⁴⁸⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 365.

⁴⁸⁶ RG., 24.12.2013, No. 28861.

⁴⁸⁷ RG., 03.05.2014, No. 28989.

⁴⁸⁸ Ercan Akyiğit, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”, Sicil İHD, S. 29, Mart 2013, s. 50; Süleyman Başterzi, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında Ekonomik Teşvik ve Yatırım “Bonus-Malus” Sistemi”, İşveren Dergisi, Mayıs 2008, s. 55 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 365-366; Süzek, s. 906-907.

⁴⁸⁹ Süzek, s. 907; Caniklioğlu, İşveren Yükümlülükleri, s. 52; Erdem Özdemir, s. 132.

⁴⁹⁰ Uluşan, s. 70; Ali Atıcı, İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s. 8.

⁴⁹¹ Yaşar Karayalçın, Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Yönünden Başlıca İşletme Kazaları, Ankara 1960, s. 15.

geniş, diğeri dar⁴⁹² olmak üzere iki anlamı içerdği kabul edilmektedir. Geniş anlamda kaza, önceden görülemeyen, borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, kaçınılması mümkün olmayan, zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran herhangi bir olaydır⁴⁹³. Dar anlamda kaza tanımı ise, yalnız vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm hallerini içerir⁴⁹⁴. Türk iş hukukunda dar anlamda kazanın oluşabilmesi; dışarıdan gelen olay, vücut bütünlüğünün ihlali, olayın istenilmemesi, ani olması ve uygun illiyet bağı bulunması gibi unsurlara bağlıdır.

ILO iş kazasını, beklenmeyen, planlanmamış, belirli bir hasara veya yaralanmaya sebebiyet veren olay şeklinde tanımlamaktadır⁴⁹⁵. Dünya Sağlık Örgütü ise (WHO) iş kazasını, genellikle kişisel yaralanmalara, makine, alet ve teçhizatın zarar görmesine ve üretimin bir süreliğine durmasına neden olan planlanmamış bir olay olarak tanımlanmıştır⁴⁹⁶. ILO ve WHO'nun tanımlarında, planlanmamış olay ve yaralanmalar konusunda ortak unsurlar bulunmasına rağmen, kazaya maruz kalan kişinin bedensel ve zihinsel engelinden bahsedilmemekte ve ciddi bir kazadan söz edilmemektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımında, sonucunda ölüm gibi olaylar meydana gelebilen, kişinin maruz kaldığı olayın makine, alet ve teçhizata zarar verebileceği ve üretimi durdurabileceğinden bahsedilmektedir.

İş hukuku açısından iş kazası kavramını ortaya koyabilmek için öncelikle Borçlar hukuku anlamında kaza kavramını irdelemek gerekmektedir. Kaza, Borçlar hukuku açısından borçlunun kendi durumundaki herhangi bir kişiden beklenen her türlü önlemi almasına rağmen, kusur ve iradesi dışında meydana gelen, önceden öngörülmesi ve kaçınılması

⁴⁹² Herbert Lauterbach, **Kommentar zum Siebten Buche des Sozialgesetzbuchs und zu weiteren die Unfallversicherung betreffenden Gesetzen**, W. Kohlhammer Verlag, 72. Lfg, Juli 2022, SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, Rn. 90-90a; Knickrehm, Sabine, Ralf Kreikebohm, Raimund Waltermann, **Kommentar zum Sozialrecht**, C.H.BECK Verlag, 7. Auflage 2021, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 6-7; KassKomm/Ricke, 1.8.2022, SGB VII § 8 Rn. 56-57; Mesut Balcı, Birol Soner, Bahri Aydoğan ve Ahmet Yener, **İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları El Kitabı**, Yetkin Yayınları, Ankara 2022, s. 41; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 19-20.

⁴⁹³ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2022, s. 778; O. Gökhan Antalya, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. V/1,2**, Ankara 2019, s. 483; Hatice Karacan Çetin, **Karayolları Trafik Kanununda Hukuki Sorumluluk**, Seçkin Ankara 2016, s. 191; Güneren, s. 369; Narter, s. 29; Sözer, **İş Kazası Kavramı**, s. 1896.

⁴⁹⁴ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara 1974, s.6; Güneren, s. 492-493.

⁴⁹⁵ <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/#:~:text=Concepts%20and%20definitions,-An%20occupational%20injury&text=An%20occupational%20accident%20is%20an,personal%20injury%2C%20disease%20or%20death.>

⁴⁹⁶ <https://www.who.int/tools/occupational-hazards-in-health-sector/occupational-injuries>

mümkün olmayan zarar doğuran bir olaydır⁴⁹⁷. Bu tanımdan hareketle, dar anlamda kazanın unsurlarını şu şekilde sıralamak mümkündür: Vücut bütünlüğünün ihlali, buna sebep olan harici (dışsal), istenilmeyen, ani bir olay ve ihlal ile zarar arasında uygun illiyet bağı⁴⁹⁸. Türk hukukunda sorumluluk hukuku bakımından “Bireysel İş Hukuku Anlamında İş Kazası” ve “5510 Sayılı Kanun Anlamında İş Kazası” olmak üzere iki ayrı iş kazası kavramı bulunmaktadır. İş kazası kavramının, bu iki alan bakımından doğurduğu hukuki sonuçlar birbirinden oldukça farklıdır⁴⁹⁹. Bireysel İş Hukukunda iş kazası, işverenin işçiye karşı sorumluluğu ile ilgili bir kavramken, 5510 Sayılı Kanunda, sigortalı işçiye sağlanacak sosyal sigorta yardımlarının yapılması sonucunu doğuran olay olarak ele alınır⁵⁰⁰.

İş kazası tanımlarına bakıldığında, ulusal mevzuatta en kapsamlı düzenlemenin, 5510 sayılı Kanun’la yapıldığı görülmektedir. Öğretide de isabetli bir biçimde belirtildiği üzere esasında Kanunda bir tanım verilmemiş, hangi hallerde meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağı belirtilmiştir⁵⁰¹. İş kazası kavramı, en geniş ve detaylı biçimiyle 5510 sayılı SSGSSK’la düzenlendiğinden çalışmamızda kavramsal olarak esnek çalışma biçimlerinde ortaya çıkan iş kazaları açısından da bu tanım esas alınacaktır.

B. Yasal Düzenlemelerde İş Kazası Kavramının Tanımlanması

1. İş Hukuku Bakımından İş Kazası

İş kazası kavramına ilişkin, 4857 sayılı İş Kanununda ve Türk Borçlar Kanununda bir tanıma yer verilmemiş; iş kazası kavramı 6331 sayılı Kanunda, öğretide ve yargı kararlarında tanımlanmıştır. 5510 sayılı Kanunda ise, bir kazanın hangi “hal ve durumlarda” iş kazası sayılacağı, “yer ve zaman” koşullarıyla sınırlandırılmak suretiyle belirtilmiştir⁵⁰².

⁴⁹⁷ Güneren, s. 369; Narter, s. 29; Sözer, s. 339; Yalçın Bostancı, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, Kamu-İş, C. 8, S. 1, 2005, s. 1-3.

⁴⁹⁸ Akın, **Maddi Tazminat**, s. 20; Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 47-48.

⁴⁹⁹ Ali Nazım Sözer, “**Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları**”, Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan, C. II, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, s. 1893; Reşat Atabek, **İş Kazası ve Sigortası**, İstanbul, 1978, s. 68, Sözer, **Karşılaştırma**, s. 410 vd.; Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 46.

⁵⁰⁰ Yarg. 10 HD. 26.4.1977, 1976/6231-3150, Levent Akın, “**Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu**”, Sempozyum Tebliğler Kitabı 2008, s.55; Sözer, s. 339; Balcı, **İşverenin Sorumluluğu**, s. 151.

⁵⁰¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 375; Nurşen Caniklioğlu, “**Kısa Vadeli Sigorta Kolları**”, s. 53; Savaş Taşkent, “**İş Kazası Kavramı**”, Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan, C. II, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, s. 1951.

⁵⁰² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 376; Tuncay/Ekmekçi, s. 390 vd; Caniklioğlu, **Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri**, s. 54; Talat Canbolat, “**Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri**”, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 21.02.2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010, s. 17; Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 330; Ali Nazım Sözer, **506 Sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası, Alman ve Türk Hukuk Sistemleri Açısından**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesindeki tanıma göre iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümünü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı” ifade eder (İSGK. m. 3/1-g). 6331 sayılı Kanundaki bu kavram da iş sağlığı ve güvenliği açısından düzenlenmiş olup, işverenin sorumluluğu açısından ayrıca bir tanıma ihtiyaç olduğunu da belirtmek gerekir.

Öğretide genel kabul gören tanıma göre iş kazası, “İşçinin, işverenin hâkimiyeti (otoritesi) altında bulunduğu bir sırada, gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan olaydır”⁵⁰³.

Öğretide bir başka tanıma göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlal etmesi sonucu meydana gelen ve işçinin bedensel ya da ruhsal olarak zarara uğramasına neden olan kazalar, iş kazası olarak kabul edilmektedir⁵⁰⁴. Bu tanım, İş Hukuku anlamında iş kazasını anlatırken, aynı zamanda işverenin işçiye karşı sorumluluğunu belirlemektedir⁵⁰⁵. Yine, kazanın iş kazası sayılabilmesi için, işçinin çalışma gücünde azalma veya kayıplara yol

Bir Karşılaştırma, Prof.Dr.Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul, 1997, s. 410-411; Faruk Andaç, **Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması**, 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2022, s. 83; A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 21. Baskı. İstanbul: Beta, 2021, s. 392; Balcı, s. 151; Becker/Franke/Molkentin, **Sozialgesetzbuch VII Gesetzliche Unfallversicherung**, Lehr und Praxiskommentar, Nomos Verlag, 5. Auflage, 2018 / Eberhard Ziegler, SGB VII § 8 Rn. 1-35; Düsing/Martinez/Scheer, **Agrarrecht**, SGB VII § 8, 2. Auflage 2022, Rn. 1-14; Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/Holtstraeter, 7. Aufl. 2021, SGB VII § 8, Rn. 2-5; *Silke Kunkel in Ehmann/Karmanski/Kuhn-Zuber, Gesamtkommentar SRB*, 2. Auflage 2018, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 15; KassKomm /Ricke, 1.8.2022, SGB VII § 8 Rn. 1; Yarg. 10 HD. 26.4.1977, 1976/6231 E., 1976/3150 K., *Waltermann, Der Arbeitsunfall im Bürgerlichen Recht, Arbeits- und Sozialrecht*, RdA 1998, Rn. 330.

⁵⁰³ Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 377; Tuncay/Ekmekçi, s.292, Akın, **Maddi Tazminat**, s.23; Zübeyde Başboğa Şahbaz, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar**, İstanbul 2010, Beta Yayınevi, s.13; Uluşan, s. 71; Taşkent, **İş Kazası Kavramı**, s. 1952; Kuşan, s. 172; Mesut Balcı, **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2018, s. 110 vd.; Murat Demircioğlu, Doğan Korkmaz ve Hasan Ali Kaplan, **Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, Beta Yayınevi, 4. Baskı, İstanbul 2018, s. 395 vd.; Atıcı, s. 12. Başka tanımlar için bkz. Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 10. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2011, s. 196; Eren, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, s. 5; Atabek, s. 45; Ergun İnce, “**İş Hukukundaki Yeni Düzenlemeler, Bireyler ve İnsan Kaynakları için Neler Getiriyor**”, Secretcv.com Yayınları, İstanbul 2007, s. 252-253; Levent Akın, “**İSG Açısından İşveren ve İşveren Vekillerinin Hukuk, İdari, Cezai Sorumlulukları**”, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Sempozyum Tebliğler Kitabı, 2008, s.37.

⁵⁰⁴ Akın, **Maddi Tazminat**, ss. 44-45; Narter, s. 33.

⁵⁰⁵ İftar Cengiz, **İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl:9, Sayı:34 (Nisan 2018), s. 139.

açmış, işçiyi etkilemiş ve onu işten alıkoymuş olması gerekir⁵⁰⁶. Mala yönelik herhangi bir zarar iş kazası değildir⁵⁰⁷.

İş Hukuku açısından iş kazası, sosyal güvenlik hukuku açısından iş kazasından, işverenin işçiye karşı hukuki sorumluluğunu oluşturması ve kavramsal olarak bazı farklı özellikler göstermesi bakımından ayrılmaktadır⁵⁰⁸. İşverenin kendisine yüklenen bu ödevleri gerektiği şekilde yerine getirmemesinden doğan kazalar, iş hukuku anlamında işverenin işçiye karşı sorumluluğunu doğuran iş kazalarını oluşturmaktadır. Bu nitelikteki kazalar, 5510 Sayılı Kanun anlamındaki iş kazalarına oranla, kural olarak, daha dar kapsamlıdır⁵⁰⁹. Bu nedenle, bireysel iş hukuku anlamındaki her iş kazası, 5510 sayılı Kanun anlamında da iş kazası sayılır. Buna karşılık daha geniş kapsamlı olan sosyal güvenlik hukuku anlamındaki her iş kazası, aynı zamanda bireysel iş hukuku anlamında iş kazası şeklinde nitelendirilemez⁵¹⁰.

Bir olayın iş hukuku yönünden iş kazası olabilmesi için, kazaya neden olan olayın, sigortalı tarafından arzu edilmemiş olması gerekir⁵¹¹. Zarara uğrayanın bu olayda isteğinin bulunması, kaza kavramıyla uyuşmaz. Sosyal Güvenlik Hukukunda ise iş kazasında kazanın istenilmemesi, zorunlu bir unsur değildir. Bu sebeple sigortalının kastı, olayın iş kazası sayılmasına engel oluşturmaz⁵¹². Sigortalıların iş yerinde intiharı⁵¹³, 5510 sayılı Kanun anlamında iş kazasıdır⁵¹⁴. Oysa İş Hukuku yönünden sigortalının kastı ile meydana getirdiği

⁵⁰⁶ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 398; Tuncay/Ekmekçi, s. 284; Şakar, 398, Sözer, s. 356; Kadir Arıcı, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara 1999, s. 15; Yusuf Alper, **Sosyal Sigortalar Hukuku**, Dora Yayınları, Bursa, 2022, s. 250.

⁵⁰⁷ Korkusuz/Uğur, s. 270; Eren, s. 6. Protez gibi takma organların kullanılamaz hale gelmelerinin de sigortanın telafisini gerektiren zarar kapsamına alınması gerektiği yönünde, bkz. Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 392; Tuncay/Ekmekçi, s. 412; Sözer, s. 356 ve aynı yazar, **İş Kazası Kavramı**, s. 1915.

⁵⁰⁸ Yılmaz, **“Sorumluluklar”**, s. 6-7.

⁵⁰⁹ Akın, **Maddi Tazminat**, s. 44.

⁵¹⁰ Levent Akın, **“Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Sempozyum Tebliğler Kitabı”** 2008, s. 44; Narter, s. 29; Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 297.

⁵¹¹ Tuncay/Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, s.293.

⁵¹² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 383; Atabek, s. 264; Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 6. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 335; Alper, s. 251; Korkusuz/Uğur, s. 268.

⁵¹³ Lauterbach, **Unfallversicherung** - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 249-251; Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 82; BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 68; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 132-161.

⁵¹⁴ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 383, Sözer, s. 340 ve 347; Atabek, s. 264; Güneren, s. 432. Aksi görüş için bkz: Tuncay/Ekmekçi, s. 408; Ferit H. Saymen ve Münir Ekonomi, **Sosyal Sigortalar Tatbikatı**, İktisadi ve Ticari İlimler Yüksek Okulu Yayınları, İstanbul, 1966, s. 85; Eren, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, s. 5. Yargıtay kararlarında da, sigortalının işyerinde intihar etmesi olayı, iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Yarg. 10. HD., 5.7.2004, 2004/4465 E., 2004/6429 K.; Yarg. 10. HD., 5.3.1979, 1979/8413E., 1979/2759 K., YKD, Ağustos 1979, s. 1167. Yargıtay 2020 yılında verdiği bir kararda, işçinin lojmanda intihar etmesi olayını, lojmanı işyerinden saymadığı için iş kazası olarak kabul etmemiştir, Yarg. 9.

zarar verici olay, iş hukuku anlamında iş kazası sayılmaz⁵¹⁵ ve işveren, bu kazanın sonuçlarından sorumlu tutulamaz.

2. Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından İş Kazası

5510 sayılı Kanun m. 13/1’de iş kazasının tanımına yer vermekten çok, hangi durumlarda meydana gelen kazanın iş kazası sayılacağı yer ve zaman şartlarına bağlı şekilde düzenlenmiştir⁵¹⁶. Maddede, açıklanan durum ve şartlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engele uğratan olayların sosyal sigorta hukuku bağlamında iş kazası olarak değerlendirileceği açıklanmış olup, maddede sayılan şartlar sigortalı işçiye sosyal sigorta yardımlarının yapılmasını belirlemektedir⁵¹⁷.

Bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağının tespitinde 5510 sayılı SSGSSK m. 13’ten yola çıkılmaktadır. Kanundaki düzenlemeye göre iş kazası:

- “a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,*
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,*
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”*

Kanun metninde sınırlı olarak sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşmesi şart olmayıp, olayın maddede sayılan durumlardan herhangi birine uygun olarak gerçekleşmesi, meydana gelen olayın iş kazası sayılabilmesi için gerekli ve yeterlidir⁵¹⁸. Nitekim Yargıtay da, bir

HD., 21.10.1969, 1969/7602 E., 1969/10056 K. ve ayrıca bkz. Yarg. 21. HD., 17.2.2020, 2019/5063 E., 2020/902 K..

⁵¹⁵ Ulsan, s. 72; Atıcı, s. 15.

⁵¹⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 378; Caniklioğlu, **Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri**, s. 53; Erdem Özdemir, s. 290; Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 67.

⁵¹⁷ Cengiz, **İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, s. 128; Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ekin Yayınevi, 8. Bası, Bursa, 2022, s. 267.

⁵¹⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 378; Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 319; Sözer, s. 343; Narter, s. 28; Akın, **İş Kazası**, s. 30; Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Seçkin Yayınları, 2022, s. 385; Atabek, s. 52.

olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalıyı ruhen veya beden en engelli hale getiren olayın, Kanunun belirlediği hal ve durumlardan birinde meydana gelmiş bulunmasını gerekli ve yeterli saymıştır⁵¹⁹.

Madde metnindeki düzenlemeden de anlaşıldığı üzere, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazası ile iş hukuku anlamındaki iş kazası arasında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Her hukuk dalı uyarınca sorumluluğun hukuki dayanakları birbirinden farklı olduğu gibi, her iki kaza türünde dıştan gelen ve istenilmeyen olay ve illiyet bağı açısından da farklılıklar vardır. Son olarak, her iki kaza türünde kaza sonucunda karşılanan zarar kalemleri ve kapsamlarında da farklılar olup, bu farklılıklardan aşağıda yeri geldikçe bahsedilecektir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, davacının murisi ...'in vefatının, çalışmayı tamamlarken işyerinde rahatsızlanması ancak evde fenalaşması ölmesi üzerine verdiği bir kararda, olayın, 506 (şimdiki 5510) sayılı Kanun uygulamaları açısından *iş kazası* olduğunu ve ölüm tarihini takip eden aybaşı itibarıyla ölüm aylığına hak kazandığının tespitine karar vermiştir⁵²⁰.

Bir kazanın 5510 sayılı Kanun uyarınca iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, kazaya uğrayan kimsenin 5510 sayılı Kanun bakımından sigortalı sayılması, kazanın 5510 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinde sayılan durumlardan birinde meydana gelmiş olması, kaza sonucunda bedensel (veya ruhsal) zarar ya da ölüm şeklinde bir zararın ortaya çıkması ve kaza ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının olması gerekmektedir⁵²¹. Yargıtay'ın yerleşmiş kararlarına göre, “*olay, hayat deneyimlerine ve olayın akışına göre diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli ise*” nedensellik bağı gerçekleşmiştir. Burada ilk olay kaza ve ikinci olay ise gerçekleşen bedeni veya ruhi zarardır⁵²².

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında; iş kazası nedeniyle tazminat isteminde; işçinin işe gidiş geliş servisinin arıza yapması sonrasında, bankamatikten maaşını çekmek üzere araçtan inerek uzaklaştığı sırada başka bir aracın çarpması sonucu yaşanan ölümlü

⁵¹⁹ Yarg. 10. HD., 20.06.2022, 2022/6558 E., 2022/9433 K.; Yarg. 10. HD. 2.06.2022, 2022/5889 E., 2022/8460 K.; Yarg. 10. HD., 28.09.2022, Esas : 2022/10731 E., 2022/11378 K.; Yarg. 10 HD., 31.10.2011, 2010/6264 E., 2011/14971 K.; Yarg. 21. HD., 20.11.1997, 1997/7353 E., 1997/7596 K.; YHGK., 13.10.2004, 2004/21-529 E., 2004/527 K. (Kazancı Veritabanı).

⁵²⁰ Yarg. 21. HD., 18.03.2019, 2018/2721 E., 2019/2084 K.; “Somut olayda; tüm dosya kapsamındaki tanık sözleri ile ölüme neden olan rahatsızlığın işyerinde başladığı açıktır ve olay *iş kazasıdır*.” (Jurix Veritabanı)

⁵²¹ Sözer, s. 341; Balcı/Soner/Aydoğan/Yener, s. 70 vd.

⁵²² Cem Baloğlu, **İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kamu-İş, 2014, C.13, S.3, s. 109.

kazada illiyet bağı kesildiğinden, olayın iş kazası olmadığına dair bir karar verdiği görülmektedir⁵²³. Verilen karar, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2016-21 sayılı Genelgesindeki “... sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası, sigortalının getirilip götürülme hali sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılamayacaktır” hükmüne uymakla olmakla birlikte, karşı oy yazısındaki “aracın arızalanmama işçinin evine kadar bırakılacağı, bu nedenle işverence sağlanan aracının arızalanmasının, uygun illiyet bağı kapsamında değerlendirileceği” görüşüne katılıyor ve illiyet bağının kesilmediğini düşünüyoruz. Zira aksinin kabulü halinde işveren tarafından teknik kontrollerden geçmemiş ya da bakımları yapılmamış araçlarla taşımalar yaptırılması, bu araçların arızalanması sonucu, işçilerin belki de hiç bilmedikleri bir noktadan evlerine kendi imkânları ile gitmek zorunda kalmaları esnasında yaşadıkları kazalar iş kazası kapsamında sayılmayacak ve bu da iş hukukunun ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının işçiyi koruyucu amacına aykırı bir sonuç oluşturacaktır.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Bakımından İş Kazası

SSGSSK'dan sonra yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da iş kazasının tanımının yapıldığı görülmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayarak, artan iş kazalarıyla mücadele etmek ve mevcut sağlık ve güvenlik koşullarını iyileştirmek amacıyla yürürlüğe girmiş olup, İSGK m. 3/1-g’de iş kazası, “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak

⁵²³ YHGK, 2019/389 E., 2020/120 K., 11.02.2020; Davanın özetinden; müteveffanın işverence sağlanan servisle evine dönerken servis aracının arızalanması neticesinde araçtan indiği ve iş arkadaşlarıyla para çekmek amacıyla bankamatiğe yürürken trafik kazası yaşandığı anlaşılmaktadır. “...sigortalının işverenin yeni servis göndereceğini bildirmesine rağmen kendi iradesi ile işverenin hâkimiyet alanı olarak kabul edilen servis noktasından ayrıldığı ve para çekmek amacıyla yürürken trafik kazasının yaşandığı hususları değerlendirildiğinde, yaşanan trafik kazasının iş kazası olarak kabul edilmesi usul ve yasaya uygun değildir. Netice itibarıyla para çekmek amacıyla yolda yürüyen sigortalının yaşadığı kaza işverenin organizasyon alanı içinde kalmamakla birlikte, işin yürütümü ile ilgili olmadığı gibi sigortalının yaptığı işle de bağdaşmamaktadır.”

Karşı Oy yazısında: “..Somut olayda, davalıya ait servis aracı ile eve getirildikleri sırada, işverenin sorumluluğundaki araç (işyerinden sayılır) arıza yapmış ve ölen sigortalı dahil tüm işçiler araçtan inmişlerdir... Aslında davacının işveren tarafından bankaya yatırılan ücretini almak amacı ile hareket ettiği de görülmektedir....Ölen sigortalının ölüm olayı işe geliş ve gidiş sırasındaki zamanda, kısaca işverenin gözetme borcunun devam ettiği yer içinde meydana gelmiştir. Araç arızalanmama idi işçi evine kadar bırakılacaktı. İşveren aracının arızalanması, uygun illiyet bağı kapsamında da değerlendirilebilir. Ölen işçinin kaza yapan araç nedeni ile gönderilecek aracı beklemeden ayrılması davranışı, onun kusurunu, dolayısı ile işverenin sorumluluğunu etkileyecektir. Bu durum iş kazası olgusunu ortadan kaldırmayacaktır. Bölge Adliye Mahkemesinin “kazanın 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesindeki işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında kapsamında olduğu ve bu nedenle somut olayda meydana gelen kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği” yönündeki gerekçesi isabetli olup...çoğunluğun bozma gerekçesine katılmamıştır.” (www.legalbank.net)

tanımlanmıştır. Ayrıca, 6331 sayılı Kanunun 26. maddesine göre; “*Bu Kanunda yer alan yükümlülüklerle uymayan işveren veya vekili hakkında idari para cezasına hükmolunur*”⁵²⁴. Ancak, iş kazasına bağlı olarak SGK tarafından yapılacak işlemler ve yardımlar, 6331’deki iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ve bunlara uyulmaması sonucunda verilecek idari para cezalarından farklı bir husus olup, bunun için, 6331 sayılı Kanundan ziyade, 5510 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin esas alındığını belirtmek gerekmektedir⁵²⁵.

6331 sayılı Kanunun, iş sağlığı ve güvenliği açısından mevzuattaki dağınıklığı ortadan kaldırmak, kapsamını genişletmek ve konuyu bütüncül bir yapıya kavuşturmak için çalışma hayatında yeni bir dönem başlattığını öne süren bir görüş olmakla ve bu görüş Kanun’un gerekçesinde “6331 sayılı Kanunun daha üst ve genel şekilde iş kazasını tanımladığı” açıklamasıyla desteklenmekle birlikte⁵²⁶, 5510 sayılı Kanun ile 6331 sayılı Kanundaki iş kazası kavramının birbiriyle örtüşmemesi öğretide eleştirilerek, “6331 sayılı Kanunun 5510 sayılı Kanuna göre daha geniş bir nitelik taşımadığı, 5510 sayılı Kanunla bir kez tanımlanan bir kavramın daha sonra çıkarılan bir kanun ile yeniden ve üstelik öncekinden farklı biçimde tanımlanmasının gerekli olmadığı, SSGSSK m. 13 hükmüne atıf yapılmasının yeterli olacağı” isabetli olarak ifade edilmiştir⁵²⁷.

Gerçekten, İSGK’da mevcut yasal düzenlemeler ve yargı içtihatları dikkate alınmadan yapılan iş kazası tanımı, SSGSSK m. 13/1, c hükmüne göre m. 4/1, a bendi uyarınca sigortalı olanın, işyeri dışında başka bir yere gönderilmesinden dolayı, asıl işi yapamadan geçen sürelerde meydana gelen kazaları kapsamamadığı çıkarımına neden olmaktadır⁵²⁸. İSGK’nın ilgili madde gerekçesinde, “*SSGSSK tarafından belirlenen şartların kısıtlanmaması ve uygulamada tereddüt olmaması için, SSGSSK tanımı da dâhil olmak üzere iş kazası*

⁵²⁴ Ufuk Aydın ve Burcu Ezer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uğranılan İdari Para Cezaları”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/4, s. 11-32; Erdoğan, s. 96.

⁵²⁵ Baloğlu, s. 109; Bekir Hançer, “5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar”, Mali Çözüm Dergisi, S. 91, 2009, s. 294; Ömer Akbay, Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012, s. 78.

⁵²⁶ Lütfi İnciroğlu, “Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberi, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Ne Getiriyor?” Makale Tarihi:3 Ekim 2012.

⁵²⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 396-397. Yapılan düzenlemeler ile iş kazasının bildirimi konusunda tek yetkili SGK olarak kabul edildiğinden, bu durumun bildirim bakımından da sorun yaratabileceği, bildirim 5510 sayılı Kanundaki tanım esas alınarak yapılmasının isabetli olacağı, aksi takdirde işverenlerin 5510 sayılı Kanundaki bildirim yapılmamasına ilişkin yaptırımlarla karşılaşabileceği belirtilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Caniklioğlu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, s. 64-65.

⁵²⁸ Hülya Yılmaz, İş Kazası Kavramı ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013, s. 37-38; Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 215.

tanımlamasının, daha üst ve genel bir şekilde yapılmakta olduğu, ayrıca işin yapılması nedeniyle, işyerinden işveren tarafından temin edilen araçla gönderildiğine dair beyan ile işin yapıldığı yere gidiş geliş gibi durumlarının, tanım kapsamında değerlendirmenin mümkün olduğu” belirtilmektedir. Madde gerekçesinde uluslararası tanımlara yapılan vurgu referans alındığında, SSGSSK yardımlarından yararlanma olanaklarını daraltan dar tanımı, aşılmaktadır⁵²⁹. Öte yandan öğretide, madde gerekçesinin ifadesinden böyle bir sonuca varmanın mümkün olmadığı ve yapılan tanımın 5510 sayılı Kanunda yapılan tanıma göre daha dar kapsamlı olduğu ifade edilmektedir⁵³⁰.

Daha önce de ifade edildiği gibi, 6331 sayılı İSGK'da yapılan iş kazası tanımı, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Bireysel İş Hukuku açısından kabul edilen iş kazası kavramından farklılık göstermektedir. İşyerinde ve işin yürütümü nedeniyle meydana gelen kazaların, iş kazası sayılması açısından İSGK ve SSGSSK tanımlarının örtüştüğü görülmekle birlikte, SSGSSK m. 13/1'de sayılan; “sigortalının görevli olarak işyeri dışındaki başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği zaman diliminde, kadın sigortalının çocuğunu emzirme sürelerinde, sigortalıların işveren tarafından temin edilen araçla işyerine gidiş geliş sırasında” ortaya çıkan kazalar, SSGSSK bakımından iş kazası sayıldığı halde, bu kazaların bireysel iş hukuku anlamında işverenin sorumluluğunu gerektiren iş kazaları olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışması gündeme gelmiştir⁵³¹. Bu bağlamda, özellikle de serviste meydana gelen kazalar tartışma yaratmıştır⁵³². 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde, sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kaza da iş kazası olarak kabul edilmiştir. Buna göre, örneğin işçilerin fabrikaya ulaşımı için işveren tarafından tahsis edilen minibüsün yolda kaza yapması iş kazası olarak sayılacaktır⁵³³. Öğretide de belirtildiği üzere, işverence sağlanan taşıtın mülkiyetinin işverene ait olması şart olmayıp, kira veya taşıma sözleşmesi ile işverenin kullanımında olması ve işçiye/sigortalıya tahsis edilmesi yeterlidir⁵³⁴. Buna karşılık işveren tarafından

⁵²⁹ Mustafa Kılıçoğlu, **Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2014, s. 74.

⁵³⁰ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 415-416; Sözer, s. 335; Erdem Özdemir, s. 509; Ocak, **İş Güvenliği**, s. 8.

⁵³¹ Erdoğan, s. 68; İrfan Taşkın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s. 54.

⁵³² Halil Yılmaz, “**Motorlu Araçlarda Meydana Gelen İş Kazaları**”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Ocak 2016, s. 529.

⁵³³ Demircioğlu, **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, s. 254; Sözer, s. 352 vd.; Caniklioglu, **Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri**, s. 69 vd.; Alper, s. 254.

⁵³⁴ Caniklioglu, **Kısa Vadeli Sigortalar Bağlamında 5510 Sayılı Yasa Uygulaması ve Çıkacak Sorunlar**, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2007, s. 74; Tuncay/Ekmekçi, s. 344; Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat, Ayşe Ledün Akdeniz, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Oniki Levha Yayınları, 2. Baskı, Ekim 2012, s. 199.

işçiye sadece yol parası verilmiş ancak taşıt sağlanmamışsa, öğretideki görüş burada bir iş kazası kabulünün olamayacağı yönündedir⁵³⁵. Kanaatimizce de, böyle bir durumda işverenin işçinin hangi araca bineceğini bilmesi ve araç üzerinde bir denetimi mümkün olmadığından, SSGSSK bakımından bir iş kazasının varlığından bahsedilebilse bile, işverenin sorumluluğunu doğuran bir iş kazasının varlığından söz edilemeyecektir⁵³⁶.

6331 sayılı İSGK'da iş kazası tanımının, Kanunun amacına bağlı olarak, geniş anlamda sosyal amaçlarla çerçevelenen SSGSSK tanımından daha dar olduğundan yukarıda bahsedilmişti. 5510 sayılı Kanuna göre, sigortalı kadının iş mevzuatına göre çocuğuna süt vermesi için verilen süre içinde geçirdiği kazanın işyerinde mi yoksa işyeri dışında mı meydana geldiği önemli değildir. Nitekim konuyla ilgili Sosyal Güvenlik Kurumunun 29.06.2016 tarih ve 2016/21 sayılı Genelgesi'nde⁵³⁷, “*Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerinde emzirme odasına giderken merdivenlerden düşerek kaza geçirmesi, çocuğun bulunduğu yere gidiş geliş sırasında geçirdiği trafik kazası*” iş kazası olarak kabul edilmiştir. Buna karşılık işyeri dışında meydana gelen bu tür bir olay, İSGK'ya göre iş kazası olarak kabul edilmeyecektir. Emziren kadın işçinin, işveren tarafından sağlanan araçla emzirmek için evine gittiği sırada, araçtaki arıza nedeniyle trafik kazası geçirmesi sonucu ne olacağı ise öğretide tartışmalıdır⁵³⁸. *Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz*'e göre; “emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, örneğin evinde geçirdiği kazanın 6331 sayılı Kanun anlamında iş kazası sayılmasının bu Kanunun amacı ile bir bağlantısı bulunmamakta, bir başka deyişle işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik bir faydası bulunmamaktadır”⁵³⁹. Biz de bu görüşe katılıyoruz. Zira emziren kadın işçinin süt izni sırasında evinde, yolda yürürken ya da herhangi bir araçla giderken uğradığı kazanın, SGK tarafından sağlanan yardımlardan yararlanma açısından 5510 sayılı Kanunun 13/1-a bendindeki açık hüküm uyarınca iş kazası olarak kabulü zorunlu olsa

⁵³⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 344; Erdem Özdemir, s. 295, Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 199; Sözer, s. 354; Alper, s. 254.

⁵³⁶ Yargıtay, işveren şirkete bağlı mağaza zincirinin ... şubesinde market müdürü olarak çalışmaktayken Erzurum merkezde düzenlenecek bölge mağazaları koordinasyon toplantısına katılmak üzere, diğer market müdürleri ile anlaşılıp, dava harici ... sevk ve idaresindeki ...'a ait araçta yolcu olarak bulunduğu sırada, şoförün kavşağa uygun olmayan hızda girmesi ve aracın kontrolden çıkması neticesinde işçinin öldüğü kazada, işverenin alabileceği bir önlem bulunmadığından, tazminat bakımından sorumlu olmadığı yönünde karar vermiştir, Yarg. 10. HD., 2.3.2021, 2020/7886 E., 2021/2444 K.

⁵³⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2016-21 sayılı Genelgesi için bkz. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/143421>

⁵³⁸ Halil Yılmaz, “Süt Verme İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen İş Kazası”, Legal İSGHD, C. 18, S. 72, 2021; Saim Ocak, *İş Güvenliği Uzmanlığı*, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013, s. 7.

⁵³⁹ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 215-216.

da⁵⁴⁰, bireysel iş hukuku bakımından işverenin sorumluluğunu doğuran bir iş kazası olarak kabulü mümkün gözükmemektedir.

6331 sayılı Kanunda yapılan iş kazası tanımının, yapılmakta olan iş ile iş kazasının varlığı için aranan olay arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekliliğini ve işverenin hukuki sorumluluğunu ortadan kaldırmadığı mutlak ve bu husus, öğretide de kabul edilmektedir⁵⁴¹. Başka bir deyişle, işverenin sorumluluk hukukuna göre tazminat ödemekle yükümlü olması için kazanın *yapılan iş* (işin yürütümü) nedeniyle meydana gelmiş olması gerekliliği değişmemiştir. 6331 sayılı İSGK, işyerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği hususundaki yükümlülüklerini detaylı şekilde hükme bağlamış ve buna aykırılığın sonuçlarını idari yaptırımlar (idari para cezaları ve işin durdurulması) olarak belirlemiştir. Buna karşılık 6331 sayılı Kanunda işverenin özel hukuktan doğan sorumluluğu, bir başka deyişle tazminat yükümlülüğü düzenlenmemiştir⁵⁴². Bu Kanunda öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi sonucunda ve yapılan iş nedeniyle oluşacak iş kazaları Borçlar Kanunundaki sorumluluk hukukuna ilişkin esas ve kurallar çerçevesinde işverence tazmin edilecektir⁵⁴³.

4. Ceza Hukuku Bakımından İş Kazası Kavramı

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu hükümleri uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere karşı, hukuki ve idari yaptırımların yanında, cezai yaptırımlar da uygulanmaktadır⁵⁴⁴. İşveren veya işveren vekilinin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması sonucu meydana gelen iş kazaları, işçinin ölümü ya da yaralanmasına neden olabilmekte⁵⁴⁵, benzer şekilde bir üçüncü kişi (örneğin başka bir işçi) de kazaya sebebiyet verebilmektedir. Bu durumda söz konusu olabilecek suçlar öldürme ve yaralama olup, duruma sebebiyet veren kişi ya da kişiler, Türk Ceza Kanununun 85. veya 89. maddeleri

⁵⁴⁰ Güneren, s. 460; YHGK., 10.6.1983, 1981/10-323 E. 1983/652 K.; Korkusuz/Uğur, s. 270; Sözer, **İş Kazası Kavramı**, s. 1907-1908; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 389; Lütfi İnciroğlu, “**Kadın işçinin süt izni kapsamında eve dolmuşla giderken yolda geçirdiği trafik kazası iş kazası mıdır?**”, 27.01.2021, <https://www.incirolgludanismanlik.com/2021/01/27/kadin-iscinin-sut-izni-kapsaminda-eve-dolmusla-giderken-yolda-gecirdigi-trafik-kazasi-is-kazasi-midir/>

⁵⁴¹ Sözer, s. 441; Erdoğan, s. 68.

⁵⁴² Sözer, s. 441; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 404-405.

⁵⁴³ Sözer, s. 426.

⁵⁴⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 415; Ekmekçi/Yiğit, s. 383; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 411, Sözer, s. 441 ve 935; S. Özgür Memişoğlu ve Çağatay Çınar, **İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu**, Legal İHSGH Dergisi, 2012/33, s. 31-70; Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 595; Mahmut Kabakcı, **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009, s. 256.

⁵⁴⁵ Levent Akın, “**İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu**”, TİSK Akademi Dergisi, C. 3, S. 5, s. 213.

uyarınca suç faili olarak cezalandırılmaktadır. Ceza hukuku anlamında bir iş kazasından söz edebilmek için, yaralanan veya ölen kişinin işçi olması, olayın istenmemesi, kaza sonucunda yaralanma veya ölüm neticesinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Dolayısıyla; ceza hukukunun alanına ölüm veya yaralanma ile sonuçlanmayan kazalar girmez⁵⁴⁶.

Ceza hukukunda, maddi koşulların sonucu olan ve hiç kimse tarafından öngörülemeyen ve engellenemeyecek bir sonucun ortaya çıkması halinde, kaza ve tesadüfün (beklenmeyen durum) varlığı kabul edilmektedir⁵⁴⁷. Dolayısıyla sonucun öngörülebilir olmaması halinde, kaza ve tesadüfün varlığından bahsedilebilecektir⁵⁴⁸. Sonucun öngörülebilir olduğu durumlarda ise, failin imkânlarına göre sonucun gerçekleşmesini engelleme ihtimalinin olup olmadığı araştırılmalıdır⁵⁴⁹. Failin önleme imkânına sahip olmadığı durumlar bakımından, beklenmeyen hâlin varlığı kabul edilmelidir⁵⁵⁰. Zira kaza ve tesadüfün varlığı halinde, kasıtlı veya taksirli suç oluşmayacak, failin objektif ve sübjektif ceza sorumluluğu ortadan kalkacaktır⁵⁵¹. Bu yönüyle ceza hukukundaki kaza kavramı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'ndaki kaza kavramından farklılık göstermektedir.

Öte yandan iş kazası sonucunda işverenin cezai sorumluluğuna ilişkin olarak, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatında düzenlenen ve doktrinde dile getirilen iş kazası kavramından faydalanılması gerekmektedir. Nitekim, Yargıtay da bu yönde karar vermektedir⁵⁵². Yargıtay da; işyerinde⁵⁵³, işin yürütümü sırasında⁵⁵⁴ veya her iki koşulun da sağlandığı hallerde⁵⁵⁵ meydana gelen kazaları iş kazası olarak kabul etmektedir⁵⁵⁶.

⁵⁴⁶ Seydi Kaymaz ve Hasan Tahsin Gökcan, Taksirle Adam Öldürme ve Yaralama Suçları, Ankara 2006, s. 349; Bayram, s. 300.

⁵⁴⁷ Sulhi Dönmezer ve Sahir Erman, **Nazarî ve Tatbikî Ceza Hukuku Genel Kısım**, C. II, Beta Yayınevi, İstanbul 1997, s. 304. 765 ve 5237 Sayılı TCK hükümlerinde açıkça yer verilmeyen kaza ve tesadüfün hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. Tartışmalar kaza ve tesadüfün nedensellik bağı, suçun maddi unsuru ve suçun manevi unsurundan hangisini ortadan kaldırdığı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu hususta ayrıca bkz. Nevzat Toroslu ve Haluk Toroslu, **Ceza Hukuku Genel Kısım**, Ankara: Savaş Yayınevi, 2018, s. 247-249; Dönmezer ve Erman, s. 305-306.

⁵⁴⁸ M. Emin Artuk, Ahmet Gökcan ve Caner Yenidünya, **Ceza Hukuku-Genel Hükümler**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 362, 364.

⁵⁴⁹ Nur Centel, Hamide Zafer, Özlem Çakmut, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014, s. 520; Doğan Soyaslan, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 150; Erdoğan, s. 210.

⁵⁵⁰ Dönmezer ve Erman, , s. 306.

⁵⁵¹ Dönmezer ve Erman, , s. 306-307; Toroslu ve Toroslu, s. 248; Özkan, “**Kusur Tespiti**”, s. 534.

⁵⁵² Yarg. 12 CD., 03.02.2016, 2015/15883 E., 2016/1158 K.; villa inşaatında çalışan maktulün ikinci kata çıkmak için kullandığı ahşap merdivenin bir ayağının kırılması sonucunda dengesini kaybederek ve boşluktan bodrum katına düşerek hayatını kaybettiği olayın SSGSSK m. 13'te belirtilen iş kazası tanımına uygun olduğuna yönelik yerel mahkeme kabulünde isabetsizlik görmemiştir.

⁵⁵³ “Mağdurun, işçi olarak çalıştığı işyerinde, tır aracının dorse kapaklarının açılması sırasında, iş makinesinin tırnağının kayması sonucu, yaralanması şeklinde olduğu kabul edilen olayın iş kazası niteliğinde olduğu...”

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle işçinin iş kazasına uğramasının alt işverenlik ya da geçici iş ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda ortaya çıkması halinde, taksirle öldürme ya da yaralama fiilinin failinin kim olacağının belirlenmesi de ayrı bir önem taşımaktadır. Cezai sorumluluk, hukuki sorumluluktan farklı olarak şahsi nitelik taşıdığından, burada iki işverenin de birlikte (müteselsil) sorumlu olacağından bahsedilemeyecektir. Sorumluluk belirlenirken, ölüm ya da yaralamaya sebep olan hareketin hangi ihmali davranış sonucunda gerçekleştiği, alınmayan önlemin hangi işverenin sorumluluk alanında ve alması gereken önlemlerden olduğunun tespiti yapılarak, cezai sorumluluğun ihmali davranışı gösteren işverende olduğu kabul edilmektedir⁵⁵⁷.

Yargıtay, iş kazası niteliği taşıyan trafik kazaları ile uygulamada birbirine sıkça karıştırılan iş kazası niteliği taşımayan trafik kazasını birbirinden ayırmak için, meydana gelen kazanın görülmekte olan işle bağlantısının olup olmadığını esas almaktadır⁵⁵⁸. Bu konu üzerinde ileride ayrıca durulacaktır⁵⁵⁹.

5. Esnek Çalışma Biçimlerinde İş Kazası Tanımı

(Yarg. 9. CD., 05.10.2009, 2009/12201 E., 2009/9662 K.), "...mağdur İ.'nin meslek lisesinde öğrenci olması nedeniyle ... K.G. adlı iş yerinde staj yaptığı, olay tarihinde de katılanın 200 tonluk hidrolik preste çalıştırıldığı sırada sol elini parça ile pres arasında sıkıştırmasıyla 2., 3. ve 4.parmaklarının dip kısmından, serçe parmağının da uç kısmından koptuğu ve katılanın şikayetçi olduğu olayda, ... iş kazası sonrası tutulan tutanağın sanık A. tarafından ustabaşı sıfatıyla imzalanması ve tüm dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde sanık A.'nın ... mahkumiyetine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi, Kanuna aykırı[dır]..." (Yarg. 12. CD., 05.03.2015, 2014/11180 E., 2015/4197 K.). Yargıtay'ın kararlarından, iş kazası nitelemesinde kazaya uğrayanın çalışan, stajyer veya üçüncü kişi olmasını ayırıcı bir ölçüt olarak kullanmadığı anlaşılmaktadır.

⁵⁵⁴ "Tekne kaptanı olan sanığın, dalgıç olan S.C.'den pervane rekorunu takmasını istemesi üzerine yorgun olduğunu yarın takacağını söyleyen S.'ye gerekli malzemeyi teslim etmesinden sonra da, sanığın teknede motoru çalıştırarak ileri kolunun çalışıp çalışmadığını kont[r]ol ettiği esnada, sanığın haberi olmaksızın arızayı gidermek için denize dalmış olan S.C.'nin tekne pervanesinden yaralanıp sonrasında öldüğü olayın, iş kazası niteliğinde bulunduğu anlaşılmaması karşısında..." (Yarg. 12. CD., 19.03.2012, 2012/5164 E., 2012/7477 K.).

⁵⁵⁵ "Sanığın işyerinde işçi olarak çalışan mağdur ve maktulün pres makinesinde çalıştıkları sırada, 150 tonluk apgant pres altında soğuk şekillendirilmek istenen saç parçasının ani koparak ve kırılarak başlarına sert bir şekilde vurması sonucu bir kişinin ölümü ve bir kişinin de yaralanması şeklinde kabul edilen eylemin bir iş kazası niteliğinde olduğu gözetilerek..." (9. CD., 15.02.2010, 2009/17676 E., 2010/1948 K.). Benzer yönde bkz. Yarg. 12. CD., 28.05.2012, 2011/19212 E., 2012/13267 K.

⁵⁵⁶ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 415.

⁵⁵⁷ Hakan Keser, **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişisine Yansıması**, Legal İHSGHD, S. 9, 2006, s. 101-102; Sarıbay Öztürk, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, s. 352; Erdoğan, 108-119; İnciroğlu, **Sorumluluklar**, s. 247 vd.

⁵⁵⁸ "Ölenin çalıştığı şirket tarafından kiralık olarak kullanılan ve şirketin Ovacık deposunda bulunan traktörü tamir amacıyla sanayiye götürürken kaza yapıp hayatını kaybettiğinin anlaşılmaması karşısında, olayın iş kazası niteliğinde olduğu gözetilerek..." (12. Ceza Dairesi, E. 2012/18758, K. 2013/13293, 13.05.2013, UYAP Bilişim Sistemi). İş kazası niteliğinde bulunmayan trafik kazasına ilişkin olarak bkz. 12. Ceza Dairesi, E. 2014/12937, K. 2015/6277, 09.04.2015; E. 2015/2325, K. 2015/18424, 27.11.2015; E. 2015/2394, K. 2015/18930, 04.12.2015 (UYAP Bilişim Sistemi).

⁵⁵⁹ Bkz. İkinci Bölüm, II, C, 4, a. Uygun İlliyet Bağının Bulunması.

Yukarıda da bahsedildiği gibi, genel olarak işçinin yaşadığı, 5510 sayılı Kanunda sayılan hallerden birinde meydana gelen ve sigortalıyı bedenlen veya ruhen engelli hale getiren olaylar iş kazası olarak değerlendirilmektedir. İş kazasına ilişkin mevzuatımız uyarınca, işyerinde gerçekleşen her kaza, iş kazası sayılmakta, işyeri dışında gerçekleşen kazalar ise, işin yürütümü sebebiyle ya da maddede sayılan halden birinde gerçekleşmişse, iş kazası olarak kabul edilmektedir. İş Kanununun 2. maddesi gereğince, “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler...” işyeridir. Kanaatimizce, esnek çalışma biçimlerinde ve uzaktan çalışmalarda, işçinin çalışma yerinin de “iş organizasyonu”na bağılı bulunması nedeniyle 5510 sayılı Kanun m.13/1, a bendindeki hükmü karşıladığı, işçinin işverenin talimatlarına ve otoritesine bağılı olarak iş görme edimini yerine getirdiği de gözetilerek, çalışma yeri olarak belirlenen yerin neresi olduğu fark etmeksizin, çalışma saatleri olarak belirlenen zaman dilimi içerisinde ilgili çalışma yerinde yaşanan kazaların da iş kazası olarak değerlendirilmesi gerekmektedir⁵⁶⁰. Bu bakımdan, evde meydana gelebilecek her kaza iş kazası sayılmamakla birlikte, yapılan iş nedeniyle⁵⁶¹ ve yapılan işin ifası sırasında çalışanın bir kazaya uğraması halinde, bu kaza evde de olsa iş kazası kabul edilebilecektir. Zira esnek çalışma biçimlerinde de işveren adına işin yapıldığı fiziki bir yer vardır ve esnek çalışma modellerinde işin yapıldığı yer veya iş organizasyonu içinde bulunulan yerlerde meydana gelen kazalar da, bu nedenle esnek çalışmada da iş kazası olarak değerlendirilebilmesi mümkündür⁵⁶².

C. Esnek Çalışma Biçimlerinde İş Kazasının Unsurları

Esnek çalışmalarda, meydana gelen kazalarının iş kazası sayılması için, kazaya uğrayanın işçi olması, kazanın ansızın, beklenmeyen bir olayın varlığıyla meydana gelmesi ve bu olayın bir zarara sebebiyet vermesi gerekir. Zarar, ayrıca olay ile zarar arasındaki illiyet bağı dediğimiz nedensellik bağıyla ortaya çıkmalıdır⁵⁶³.

1. İşçi Olma

⁵⁶⁰ Duygu Erkan Şahin, **Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 202; Civan, s. 566.

⁵⁶¹ *Silke Kunkel* in Ehmann/Karmanski/Kuhn-Zuber, Gesamtkommentar SRB, 2. Auflage 2018, Rn. 3-6.

⁵⁶² Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 134.

⁵⁶³ Sözer, s. 342; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 44; LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 191-198; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 105-109, 146-155; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 135-144.

İş Hukuku anlamında bir iş kazasının meydana gelmesi için, zarar görenin işçi olması gerekir⁵⁶⁴. Esnek çalışma biçimlerinin iş kazaları açısından değerlendirilmesinde de iş kazası kavramını belirlerken 5510 sayılı Kanundaki tanımdan yararlanılması gerekir. Bu tanım uyarınca da kazaya uğrayan kişinin “sigortalı” olması gerekmektedir⁵⁶⁵. Zira daha önce de ifade edildiği gibi 5510 sayılı Kanunun 13. maddesi, sigortalı kavramından yola çıkarak iş kazasının unsur ve şartlarını belirlemiştir. Diğer bir ifadeyle, kaza sonucunda bedenen veya ruhen engelli hale gelen kişinin sigortalı bir kimse olması zorunludur, aksi halde bir iş kazasından söz edilemeyecektir⁵⁶⁶.

5510 sayılı Kanunun 3. maddesi ile 4 ve 5 maddeleri uyarınca sigortalı olanlar sigortalılığın başladığı tarih itibarıyla (m. 7) zorunlu sigortalı sayılacaklarından (m. 92); bunların SGK’ya bildirilmemiş olması, bu niteliklerini ortadan kaldırmayacaktır. Başka bir deyişle, belirtilen hükümler çerçevesinde sigortalı sayılanlar, Kuruma bildirilmemiş olsalar da m.13 kapsamında bir kazaya uğradıklarında uğradıkları kaza iş kazası sayılacaktır⁵⁶⁷.

Öte yandan İş Hukuku açısından işverenin meydana gelen iş kazasından dolayı işçiye, işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlara karşı sorumlu olması için zarar uğrayan kişinin ille de sigortalı olması şart değildir. İş kazasına uğrayanın işçi olması gerekli ve yeterlidir. Kuşkusuz bir iş sözleşmesine göre sigortalı olanlar aynı zamanda m.4/1, a bendi uyarınca sigortalı olacakları için bu tartışma pek çok halde sadece teorik bir sonuç taşıyacaktır. Ancak iş sözleşmesi ile çalışmasına rağmen 5510 sayılı Kanun m.6 uyarınca sigortalı sayılmayan bir kişi söz konusu olduğunda bu durum ortaya çıkabilecektir.

Sonuç olarak, iş sözleşmesi ile çalışmasına rağmen 5510 sayılı Kanun m.6 uyarınca Kanunun kapsamı dışında kalan biri esnek çalışma biçimlerinden birine dayanarak çalıştığı esnada bir kazaya uğradığında, söz konusu kaza iş kazası sayıldığı takdirde Kuruma karşı bir talepte bulunmayacaksa da işverene karşı talepte bulunabilecektir.

2. Kazaya Uğrama

⁵⁶⁴ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 183; Sözer, s. 341.

⁵⁶⁵ Sözer, s. 335; LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 37-38.

⁵⁶⁶ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 378.

⁵⁶⁷ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 378. Yarg. 10. HD., 5.10.1987, 4723/4893; Yarg. 9.HD., 30.05.1989, 2781/4811; Yarg. 10. HD., 18.9.1989, 6374/6203; Yarg. 10. HD., 5.2.1991, 1422/859.

Bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesinin bir diğer şartı dıştan gelen bir olayın varlığını gerektirir⁵⁶⁸. Dıştan gelen olayın öngörülebilir olması⁵⁶⁹, ani ya da kısa bir zaman diliminde gerçekleşmesi⁵⁷⁰ ve istenilmemiş olması⁵⁷¹ gerekmektedir. Başka bir deyişle, sigortalı ani veya oldukça kısa süren bir zaman dilimi içinde ortaya çıkan bir olay sonucu zarara uğramış olmalıdır⁵⁷².

Anilik, olayın sadece bir anda değil, bütün halinde bir kerede doğmasını ifade eder. Buradaki kriter, iş kazalarında olayın gerçekleşme süresinin, meslek hastalıkları için var olan hastalanma süresi ile karşılaştırılamayacak derecede kısa olmasıdır. Dolayısıyla iş kazası bakımından, zararı doğuran olayın kabul edilebilir bir süre devam etmesine engel yoktur⁵⁷³. Örnek olarak aşırı soğuktan etkilenme biçiminde oluşan zararda ya da ortamda bulunan gazdan zehirlenme gibi olaylarda zarar, bir iki saniyede gerçekleşmeyip, ortaya çıkması birkaç saat sürebilmektedir⁵⁷⁴.

Öğretide tartışmalara neden olmakla ve iş kazası kabülü için şart olmamakla birlikte, bir olayın kaza olarak değerlendirilebilmesi için ele alınabilecek bir diğer unsur da, zarara yol açan bu olayın, zarara uğrayan kişi tarafından istenilmemiş olmasıdır. Zira zarar meydana getiren olayın bir kaza olarak nitelendirilebilmesi için doğurduğu sonuçların, mağdur tarafından istenilmemiş olması gerektiği, mağdurun istek ve arzusunun, kaza kavramının yapısına aykırı olduğu ileri sürülmektedir⁵⁷⁵. Öğretide, meydana gelen olayın işçi tarafından arzu edilmiş olması halinde, kazanın bir iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Öğretide *Tuncay/Ekmekçi* ve *Eren*, sigortalının kazanın oluşumunda kastının bulunması halinde artık iş kazasından bahsedilemeyeceğini

⁵⁶⁸ Narter, **İş Kazası**, s. 34; Yılmaz, **“Sorumluluklar”**, s. 7; LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 39-40.

⁵⁶⁹ Erdoğan, s. 55-56.

⁵⁷⁰ Söz konusu özellik iş kazasını meslek hastalığından ayırmaktadır (Eren, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, s. 10-11; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 22; Güneren, s. 431; Narter, s. 35).

⁵⁷¹ Akın, **Maddi Tazminat**, s. 46. İstenilmemiş olma unsuru SGK açısından sosyal yardımların yapılması için zorunlu bir unsur değildir.

⁵⁷² Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 382; Sözer, s. 335 vd.;

⁵⁷³ Yargıtayın işyerinde güneş çarpmasını, güneşe belirli bir süre maruz kalmış olsa bile iş kazası olarak değerlendirdiği kararı için bkz. Yarg. 9. HD. 10.03.1972, 25761/6205.

⁵⁷⁴ Yargıtay verdiği kararlarda iş kazalarında ani olay unsurunu da aramaktadır. Yarg.10. HD. 20.04.1976, 8318/2811; Atıcı, s. 11.

⁵⁷⁵ Yaşar Karayalçın, **Mesuliyet ve Sigorta Hukuku Bakımından Başlıca İşletme Kazaları**, Ankara 1960, s.14.

ifade etmektedir⁵⁷⁶. Buna karşılık *Güzel/Okur/Caniklioglu* ve *Sözer* ise, sigortalının kendi kastı sonucu uğradığı kazanın da iş kazası sayılacağını savunmaktadırlar⁵⁷⁷.

İkinci görüş dayanağını, 5510 sayılı Kanunun 22. maddesinin “*ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak, geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirinin, üçte birine kadar Kurumca eksiltileceği*” ve yine aynı maddedeki “*Kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, yarısı tutarında ödenir*” hükümlerinden almaktadır (SSGSSK m. 22/b ve m. 22/c).

Gerçekten Kanunun açık hükmü karşısında, işçinin kastı ile sebebiyet verdiği kazaların da iş kazası olarak kabul edilmesi zorunluluğu olmakla beraber, kanaatimizce Kanunun “ağır kusur” ile “kast” arasında daha keskin bir ayrım yaparak, kast halindeki durumu daha farklı şekilde düzenlemesi hakkaniyete daha uygun olurdu. Zira iş kazasına neden olan olayın, işçi veya üçüncü kişi tarafından istenmemesi, Sosyal Güvenlik Hukuku açısından iş kazasını, bireysel iş hukuku açısından meydana gelen iş kazasından ayırmakta, iş kazasının varlığının Sosyal Güvenlik Kanunu açısından kabulü için, olayın istenilmemiş olması şartı aranmamaktadır⁵⁷⁸. Bu durum, kanaatimizce gerekli olmayan ikili bir ayrım yaratmaktadır. Kanun koyucunun, işçinin kasıtlı olarak kaza yaratması nedeniyle illiyet bağının kesildiğini ve işverenin sorumluluktan kurtulduğunu kabul ederek işverene yüklemek istemediği bir yükümlülük, her ne kadar işçiye ödenecek yardım tutarlarında indirim yapılsa da, yine de SGK tarafından kısmen de olsa karşılanmaktadır. Bu durumun, iş hukukunun işçiyi koruyucu niteliği genişletilerek “Kimse kendi kusurundan faydalanamaz.” ilkesinin aksi bir sonuç ortaya çıkardığı kanaatindeyiz. Bu bakımdan, söz gelimi işçinin uzaktan çalışma yoluyla evde çalışırken intihar etmesi olayında, işçiyi bu duruma düşüren işveren olmadığı müddetçe, işverenin sorumluluğunun doğmayacağı açıktır⁵⁷⁹.

⁵⁷⁶ bkz. Tuncay/Ekmekçi, s. 396; Eren, s. 10.

⁵⁷⁷ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 383; Sözer, s. 340.

⁵⁷⁸ Akın, **Maddi Tazminat**, s. 46; Güneren, s. 430-431; Narter, s. 34; Erdoğan, **İşveren Cezai Sorumluluğu**, s. 56; Yılmaz, **“Sorumluluklar”**, s. 7, Korkusuz/Uğur, s. 269. Baskın görüşe göre, işçinin işyerinde intihar etmesi veya husumeti bulunan bir kimse tarafından silahlı saldırıya uğraması gibi olaylar, Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bir iş kazası olarak kabul edilirken Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olarak nitelendirilemeyecektir. Anılan türden olayların Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından da iş kazası sayılmaması gerektiğine ilişkin olarak bkz. Tuncay ve Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik**, ss. 381-382.

⁵⁷⁹ Ulusan, s. 72; Atabek, s. 43. İntihar ile ilgili Alman hukukunda da benzer yönde kararlar verilmiş olup, ayrıntılı bilgi için bkz. Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/Holtstraeter, SGB VII § 8, Rn. 82.

Yargıtay kararlarında⁵⁸⁰ da; işçinin işyerinde intihar etmesinin, sosyal güvenlik hukuku mevzuatı uyarınca iş kazası olarak nitelendirilmiş olmasına rağmen, işverenin hukuki sorumluluğuna gidilebilmesi için işverenin olayın meydana gelmesindeki kusurunun araştırılması gerektiğine işaret etmiştir.

Alman hukukunda da, zarara sebep olan olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi için, zarar görenin organik yapısına yabancı, dışarıdan gelen bir etkinin sonucu olması gerekir⁵⁸¹. Kişinin bünyesinde bulunan rahatsızlıklar ve vücutta oluşturduğu zararlar, kaza sonucu oluşmuş sayılamaz. Mesela; verem hastası bir işçide basit bir iş, herhangi bir hareket veya efor sarfı akciğer kanamasına sebep olabilir. Ancak bu kanamanın gerçek sebebi yapılan iş, hareket veya sarfedilen efor değil, bünyesel zayıflık⁵⁸² yani dahili bir etkidir⁵⁸³. Harici etken⁵⁸⁴, düşme, vurma, çarpma gibi doğrudan maddi bir temas şeklinde gerçekleşebileceği gibi ortamdaki sıcaklık, nem, duman vb.den etkilenme şeklinde de ortaya çıkabilir⁵⁸⁵.

Yargıtay da benzer şekilde, işyerinde diğer işçilerle tartışarak, kalp krizi geçiren bir işçiyle ilgili olarak verdiği bir kararda, işverenin kusurunun bulunup bulunmadığını, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatınca alınması gereken önlemleri alıp almadığını, kalp krizi geçirilmesinde, işyeri koşullarının ve işçinin(sigortalının) kendi bünyesinden kaynaklanan nedenlerin etkisini, tespit ile sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir⁵⁸⁶.

⁵⁸⁰ Yarg. 10. HD. 05.07.2004, 2004/4465 E., 2004/6425 K.

⁵⁸¹ LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 184-190; LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 184-190; Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 85-86a; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 145.

⁵⁸² Alman hukukunda, işi nedeniyle katıldığı bir toplantıda yediği kuruyemiş nedeniyle anafilaktik şok geçiren çalışanın iş kazası yaşadığına dair verilen karar için bkz. BSG , 30.01. 2007, B 2 U 8/06 R. Alman Federal Sosyal Mahkemesi olayda, “Akşam yemeği de toplantının bir parçası olduğundan ve bu durum sigortalıyı fiilen akşam yemeğine katılmaya zorladığından, ikisi arasında fiili bir bağlantı olduğu varsayılmalıdır” gerekçesiyle iş kazası olduğuna karar vermiştir.

⁵⁸³ Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, “Deri balyalarını kaldırmakla görevli işçi beyin kanaması sonucunda hayatını kaybetmiştir. Yüksek mahkeme, beyin kanamasının beyin kanamasının balyaların kaldırılması sırasında harcanan fazla efordan kaynaklanması halinde dışsal unsurun gerçekleşmiş olacağını ve iş kazasının varlığının kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir.” Yarg. 10. HD. 19.11.1976, 5763/7910 . Alman hukukunda da epilepsi, gibi kişinin tamamen kendi bünyesinden kaynaklanan sebeplerin kazaya yol açtığı durumlarda kaza ile sigortalı faaliyet arasındaki illiyet bağının koptuğu kabul edilmektedir. Öte yandan, çalışma koşullarının kazanın meydana gelmesine etki yaptığı durumlarda, örneğin olağandışı gece çalışmasından kaynaklanan efor, bunaltıcı sıcakta çalışma gibi, dahili bünyesel nedenin varlığına rağmen işverenin sorumluluğu söz konusu olabilmektedir. Bkz, KassKomm-Ricke § 8 Rn. 81; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 124-127.

⁵⁸⁴ LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 149.

⁵⁸⁵ Silke Kunkel in Ehmann/Karmanski/Kuhn-Zuber, Gesamtkommentar SRB, Rn. 17-25; Atıcı, s. 10.

⁵⁸⁶ Yarg. 10. HD., 19.01.2021, 2020/6981 E., 2021/413 K.

Esasında, olayın meydana gelişinde kusur durumunun belirlenmesi, iş kazasının varlığının tespitinden sonraki aşamayı oluşturmakta, iş kazasının varlığı tespit edildikten sonra, olayın meydana gelişinde kusur durumu; işveren veya üçüncü kişi açısından Kurumun rücu hakkının kapsamının belirlenmesi, işçi açısından ise kendisine yapılacak sigorta yardımlarının belirlenmesi bakımından önem taşır. 5510 sayılı Kanun uyarınca bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi kusur şartına bağlı olmadığından, işverenin sorumluluğuna yönelik ayrımların uygulama için pek isabetli olmadığını söylemek mümkündür⁵⁸⁷. Zira işverenin kusursuz da olsa sorumlu tutulabileceği iş kazaları olduğu gibi, 5510 sayılı Kanunda işverenin Kurum karşısındaki kusur sorumluluğuna da yer verilmiştir⁵⁸⁸.

Yargıtay'ın son dönemdeki kararlarında objektifleştirilen kusur anlayışının benimsendiği görülmektedir⁵⁸⁹. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak işverenin sorumluluğu ilkesi sürekli vurgulanmış ve işverenin sorumluluğunun hangi çerçevede sınırlandırıldığına dair herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle işverenlerin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğunun boyutu 6331 sayılı Kanun öncesinde olduğu gibi Yargıtay içtihatları etrafında şekillenmeye devam edecek gibi gözükmemektedir.

3. Zarar Meydana Gelmesi

5510 sayılı Kanun m.13 uyarınca meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilmesi için maddede sayılan hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi yeterli olmayıp, ayrıca bu olayın sigortalıyı “kısmen veya sonradan bedenen veya ruhen engelli hale” getirmesi gerekir. Engele maruz kalma, bedensel ve ruhsal engellilik durumlarının tümünü kapsar⁵⁹⁰. 5510 sayılı Kanun m. 13'te “sigortalının bedenen veya ruhen engelli hale gelmesi” ifadesine yer verilmiş olmasına rağmen, ölüm halinden söz edilmemiş olması, ölüm halinin iş kazası sayılmayacağı anlamına gelmeyip, olay sonucu işçinin yaşamını yitirmesi de kuşkusuz bir iş kazasıdır⁵⁹¹. Meydana gelen zarar, esas itibarıyla, işçinin iş kazası nedeniyle iş göremezliğe uğramasından

⁵⁸⁷ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 182.

⁵⁸⁸ Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 182.

⁵⁸⁹ Yarg. 10. HD., 16.03.2022, 2021/11100 E., 2022/3717 K.; Yarg. 10. HD., 28.06.2022, 2022/3230 E., 2022/9949 K.; Yarg. 10. HD., 23.02.2021, 2020/9522 E., 2021/2072 K.; Yarg. 10. HD., 20.04.2021, 2020/11383 E., 2021/5595 K.; Yarg. 10. HD., 11.05.2022, Yarg. 10. HD., 08.02.2022, 2021/3024 E., 2022/1504 K.; Yarg. 10. HD., 11.5.2022, 2022/3288 E., 2022/6937 K.; Yarg. 10. HD., 14.09.2021, 2020/11440 E., 2021/10153 K.; Yarg. 21. HD., 08.10.2019, 2019/1049 E., 2019/5929 K.

⁵⁹⁰ Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s. 7.

⁵⁹¹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 392; Ekmekçi/Köme Akpulat/Akdeniz, s. 203.

kaynaklanan maddi zarar⁵⁹² ve ruhsal olarak meydana gelen manevi zararlar olup⁵⁹³, işçinin uğradığı kaza nedeniyle, hafıza kaybı, akıl hastalığı gibi ruhsal bir engel yaşaması da iş kazası sayılacaktır⁵⁹⁴.

İşçinin uzun süre uzaktan ve yalnız çalışması sonucunda, akut veya kronik ruh ve sinir hastalıklarına yakalanması halinde, bu zararın iş kazası mı ya da meslek hastalığı mı olarak değerlendirilmesi gerektiği hususu incelenmesi gereken başka bir konudur. Genel olarak meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalışırken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza, olarak tanımlanabilir⁵⁹⁵. Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için kişinin işi, çalışma ortamı ve koşulları ile yakalandığı hastalık arasında illiyet bağının bulunması gerekir⁵⁹⁶. O halde, işçinin uzun süreler boyunca bilgisayar başında tek başına oturarak uzaktan çalışma yapması nedeniyle bir psikolojik rahatsızlık yaşaması halinde, illiyet bağının ispatlanabildiği ölçüde işveren bundan sorumlu olacaktır.

Bireysel İş Hukuku bakımından iş kazasının neden olduğu maddi zarar, Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından iş kazasının neden olduğu zarara göre daha kapsamlıdır⁵⁹⁷. Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında iş kazasında zarar, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanması gereken sigortalının tedavi giderleri ve kazanç kayıplarıdır⁵⁹⁸. Buna karşılık, Bireysel İş Hukukunda iş kazasında işverenin karşılaması beklenen maddi zararın kapsamı, işçinin tedavi giderlerini, iş gücü kaybından doğan zararları kapsamanın yanında işçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasından kaynaklanan zararları da kapsamakta⁵⁹⁹, ayrıca manevi zararların tazmin edilmesi de gerekmektedir.

⁵⁹² Güneren, s. 432; Narter, s. 35-36.

⁵⁹³ İşçinin çalışma gücü kaybı nedeniyle doğan manevi zararı ile ölümü halinde yakınlarının uğradığı manevi zararlar bu kapsamda sayılabilir (Erdoğan, 2016: 59; Yılmaz, 2005: 10).

⁵⁹⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 392; Saymen/Ekonomi, s. 86; Tuncay/Ekmekçi, s. 411-412; Üçışık, s. 95; Güneren, s. 474.

⁵⁹⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 399; Tuncay/Ekmekçi, s. 414; Eren, s. 23; Fatma Kocabaş, Ufuk Aydın, Verda Canbey Özgüler, Mustafa Necmi İlhan, Seher Demirkaya, Nihan Ak ve Cansu Özbaş, **Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları Ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi**, Sosyal Güvenlik Dergisi, Y. 7, S. 14, 2017, s. 35.

⁵⁹⁶ Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 317; Nazmi Bilir, **Meslek Hastalıkları**, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Eğitimi Programı, Eğitici El Kitabı (İş ve Sağlık Hakları ve Ödevler İş Güvenliği Meslek Hastalıkları), ÇASGEM, Özyurt Matbaacılık, 2013, s. 127.

⁵⁹⁷ Güneren, s. 432.

⁵⁹⁸ Akın, **Maddi Tazminat**, s. 55.

⁵⁹⁹ Güneren, s. 432; Narter, s. 36.

4. İlliyet Bağı

İş kazası kavramının son unsuru, kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının varlığıdır⁶⁰⁰. Meydana gelen zararın, kaza olarak adlandırılan olaydan kaynaklanması gerekir⁶⁰¹. İlliyet bağı “olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran sebebe uygun neden, bu sebeple sonuç arasındaki bağ” olarak ifade edilebilir⁶⁰². Diğer bir ifadeyle; zarar, haksız fiilin objektif olasılığa ve hayat deneyimlerine göre beklenmesi mümkün bir sonucu olmalıdır⁶⁰³.

Uygulamada çoğunlukla iş kazası kavramını düzenleyen SSGSSK m. 13 hükmü ile ilgili olarak bir iş kazasının gerçekleşmesinin, ondan işverenin mutlaka sorumlu olacağı anlamına gelmediği gözden kaçırılmakta, işverenin sorumluluğu ile iş kazası kavramları birbiriyle karıştırılmaktadır⁶⁰⁴. Bir kazanın sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılması, işverenin de bundan muhakkak sorumlu olacağı anlamına gelmemektedir. 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası kavramı işverenin sorumlu olduğu iş kazası kavramına göre daha geniş bir kapsam içermektedir. SSGSSK anlamındaki iş kazası ile işverenin hukuki sorumluluğunu doğuran iş kazası arasındaki farkı “illiyet bağı” oluşturur. Türk Sosyal Güvenlik Hukuku düzenlemesinde iş kazası, tek basamaklı bir illiyet bağı üzerine temellenmiş⁶⁰⁵ ve Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlayacağı yardımlardan yararlanabilmek için kaza ile işverenin kusurlu davranışı arasında bir illiyet bağı öngörülmemiştir. İlliyet bağı, hem kusura dayalı hem de kusursuz sorumlulukta çok önemli olup, işverenin tazminatla sorumlu olması için, sadece illiyet bağının varlığının yeterli görülmesi halinde, kusursuz

⁶⁰⁰ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 392 vd.; Tuncay/Ekmekçi, s. 410-411; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 46 vd; Sözer, s. 357 vd.; Eren, s. 12; *Silke Kunkel* in Ehmann/Karmanski/Kuhn-Zuber, Gesamtkommentar SRB, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 26-34; KassKomm /Ricke, 1.8.2022, SGB VII § 8 Rn. 32.

⁶⁰¹ *Wallerath/Rühr*, Besonderheiten kausaler Zusammenhänge im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung, NZS 2007, Rn. 63.

⁶⁰² Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. II, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2022, s. 49; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıparmak, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1993, s. 573; Eren, s. 107; Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku I**, Sermet Matbaası, İstanbul 1976, s. 450; Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 297; Yıldız, **İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, s. 9; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 23-44; Korkusuz/Uğur, s. 270; Karl Friedrich Köhler, **Zeichnet sich eine neue Kausalitätsformel im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung ab? Literatur und Rechtsprechung auf dem Weg zu einer Neudefinition der haftungsbegründenden und haftungsausfüllenden Kausalität**, Die Soziale Sicherheit in der Landwirtschaft (SdL), 2006, s. 185; Gerd Giesen, **Arbeitsunfall und Dienstunfall, Zur Reichweite des Unfallschutzes von Arbeitnehmern und Beamten nach § 8 SGB VII und § 31 BeamtenVG**, Berlin 2016, s. 87, dn. 381.

⁶⁰³ Reisoğlu, s. 175.

⁶⁰⁴ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 297.

⁶⁰⁵ Aslı Yılmaz, “Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk İstemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırması”, Sosyal Güvence Dergisi, Y. 6, S. 11, Şubat 2017, s. 111, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/288870>.

sorumluluk ilkesi benimsenmiş olur. Diğer yandan kusura dayalı sorumluluk ilkesi gereği, iki unsurun birlikte gerçekleşmesi gereklidir. Bu unsurlardan birincisi, kaza ile yürütülen iş arasında illiyet bağının bulunması, ikincisi ise, sözleşmeye aykırılıkla ya da haksız fiili işleyerek, zarara neden olan işverenin somut olayda kusurlu olması yani işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareketinin bulunmasıdır. Önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler hariç olmak üzere, işverenin tazminat yükümlülüğünden bahsedebilmek için zararın, işverenin hukuka aykırı davranışının (iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz bir biçimde almamasının) bir neticesi olarak ortaya çıkması, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırılık teşkil eden bu davranış olmadan, zararın önlenebileceğinin kesin olarak bilinmesi gerekmektedir⁶⁰⁶. İş kazası sonucu meydana gelen zarara, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğünü yerine getirmemesinden başkaca nedenler sebep olmuşsa, illiyet bağı bulunmadığı kabul edilecektir⁶⁰⁷.

a. Uygun İlliyet Bağının Bulunması

Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bir iş kazasının varlığından bahsedebilmek için, sigortalının uğradığı kaza ile zararı arasında uygun illiyet bağı olması gerekir. Uygun illiyet bağı, esnek çalışma biçimlerinde de, işveren sorumluluğunun belirlenmesinde de büyük önem taşır⁶⁰⁸. Esnek çalışma biçimlerinde yaşanan bir olayın iş kazası olarak değerlendirilmesinde en önemli kriter, yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının bulunmasıdır.

Uygun illiyet bağı, “olayların normal akışına ve genel hayat tecrübelerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli veya böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran sebep ile sonuç arasındaki bağlantı”yı ifade eder⁶⁰⁹.

Zararlandırııcı olayın sosyal sigortalar hukuku anlamında iş kazası sayılabilmesi için kaza ile zarar arasında illiyet bağı bulunması yeterli olup, kaza ile yürütülen iş arasında illiyet

⁶⁰⁶ LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 8-14; Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/Holtstraeter, 7. Aufl. 2021, SGB VII § 8, Rn. 73-82; *Silke Kunkel* in Ehmann/Karmanski/Kuhn-Zuber, Gesamtkommentar SRB, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 16; Lauterbach, **Unfallversicherung** - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 54-65; BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Verlag, 1 September 2022, SGB VII § 8 Rn.9-10.

⁶⁰⁷ Özen, s. 232.

⁶⁰⁸ Atıcı, s. 12.

⁶⁰⁹ Güneren, s. 474; Eren, s. 492; Uluşan, s. 73; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 328; Tuncay/Ekmekçi, s. 300; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 39; Oğuzman/Öz, s. 519.

bağı olması şartı aranmaz⁶¹⁰. Kazanın SSGSSK m. 13 hükmünde sayılan hallerden birinde gerçekleşmiş olması iş kazasının varlığı için yeterlidir. İşverenin sorumluluğunu gerektiren bir iş kazasından bahsedebilmek için ise, kaza ile zarar ve yürütülen iş ile kaza arasındaki illiyet bağı olmak üzere, iki illiyet bağının beraber bulunması gereklidir. Bir başka ifadeyle, işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için kaza ile zarar arasındaki illiyet bağının yanı sıra, işçinin uğradığı zararın, ortaya çıkan kazanın uygun bir sonucu olması gerekir⁶¹¹.

Konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararlarda Yargıtay, işyerinde gerçekleşen kalp krizi sonucu ölümün iş kazası sayılabilmesi için, anılan kriz ile ölüm olayı arasında uygun illiyet bağının varlığının aranması gerektiğine değinmiştir⁶¹².

Yargı kararlarında ve öğretide, işverenin sorumluluğu için aranan kaza ile iş arasındaki uygun illiyet bağı, farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Bazı kararlarda kavram, eylem ile zarar arasındaki illiyet bağı olarak ifade edilirken⁶¹³, bazılarında kaza ile işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümüne aykırı davranışı arasındaki bağ olarak kabul edilmiştir⁶¹⁴. Öğretide de ifade farklılıklarına rastlanmakta, bazı yazarlar, kazayla illiyet bağı içerisinde bulunması gereken unsurun işçinin işi olduğunu savunurken⁶¹⁵, bir

⁶¹⁰ Süzek, s. 440; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 40; Aynı yazar, **Uygun Nedensellik Bağı**, s. 32; Alper, s. 255; Celal Tozan, **İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2011, s. 30; Sözer, **İş Kazası Kavramı**, s. 1898; Atabek, s. 52; Korkusuz/Uğur, s. 289, Ulusan, **İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, s. 75, Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 346, Özdemir, s. 521, Akın, **Nedensellik Bağı**, s. 32, Aynı yazar, **Kaçınılmazlık**, s. 55, Yıldız, s. 4.

⁶¹¹ Özen, s. 233; Süzek, s. 440; Levent Akın, **İş Kazalarından Doğan Hukuksal Sorumlulukta Uygun Nedensellik Bağı**, İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 5-6 Ekim 2007, Ankara, s. 65; Atıcı, s. 16.

⁶¹² Yarg. 10. HD., 26.01.2023, 2023/276 E., 2023/751 K.; YHGK, 20.03.2013, 2012/21-1121 E., 2013/386 K.; Yarg. 9. HD. 04.05.1970, 2909/4545.

⁶¹³ Yarg. 21. HD., 04.02.2019, 2018/1157 E., 2019/474 K.

⁶¹⁴ Yarg. 10. HD., 6.02.2020, 2020/85 E., 2020/816 K..

⁶¹⁵ Süzek, s. 440-441; Tuncay/Ekmekçi, s. 426; Levent Akın, **“Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan Doğan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları”**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Semineri, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 12 - 13 Nisan 1996, s. 39 vd.; Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 521; Güneren, s. 491 vd.; Balcı, **Tazminat Davaları Uygulaması**, s. 116; Haluk Hadi Sümer, **“İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi”**, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedeni Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, Ankara Barosu, 2013, <http://www.muratsen.org/wp-content/uploads/2017/02/bedensel-zararlarin-tazmini-esaslari-usulu.pdf>, s. 71 vd.; Ulusan, s. 75-76; Gaye Burcu Seratlı, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2003, s. 29; Orhan Ersun Civan, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları**, AÜHFİD, 2015, S. 3, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/622446>, s. 570 vd.; Sözer, **İş Kazası Kavramı**, s. 1894.

görüş de yapılan iş ya da işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne aykırı hareketi olduğunu ileri sürmektedir⁶¹⁶.

İş hukukunda, asıl olan işverenin sorumluluğunu doğuran kaza ile işverenin işi arasındaki uygun illiyet bağının kurulmasıdır. Kazanın, olayların normal akışına ve olağan yaşam deneyimlerine göre, işverence yürütülen işin doğrudan ya da dolaylı bir sonucu olması gereklidir⁶¹⁷. Bir işverene ait imalat sektöründeki bir işyerinde press işçisi olarak çalışan işçinin, parmaklarını pres makinesinde kaybetmesi; inşaat işçisinin çalışmakta olduğu bina inşaatından düşmesi gibi durumlarda, işverence yürütülen iş ile kaza arasında, uygun illiyet bağının olduğu çok açıktır. İşverene ait işin, işyerinde veya işyerinin dışında yürütülüyor olması önemli değildir. İş kazasında önemli olan, yürütülen iş ile sigortalı işçinin uğradığı kaza arasında, uygun illiyet bağının bulunması olup, bu husus her olayda o olayın somut koşulları ve özellikleriyle incelenerek saptanmalıdır⁶¹⁸.

İllyet bağı, hukuki sorumluluğun esaslı koşulu ve tazminat hukukunun temel ilkesi olarak kabul eden Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 5.10.2021 tarihinde verdiği bir kararda, “...sorumluluğun asli şartı; zararlar söz konusu davranış veya olay arasında bir sebep sonuç ilişkisinin bulunmasıdır. Bu sebep sonuç ilişkisine genel anlamda illiyet bağı denir” diyerek tanımlamıştır⁶¹⁹. Burada sözü edilen illiyet bağı, uygun illiyet bağıdır. Uygun illiyet bağı, olayların olağan akışına ve hayat tecrübesine göre, sebebin, meydana gelen sonucu yaratmaya elverişli olmasıdır. Uygun illiyet bağı, sorumluluğu, zarar veren bakımından öngörülebilir risklerle sınırlamaktadır⁶²⁰. Diğer bir ifadeyle, hayatın olağan akışı ve hayat tecrübesi bakımından öngörülemez zararlar uygun illiyet bağı kapsamında sorumluluğu doğurmayacaktır.

Bireysel iş hukuku açısından, 3. kişilerin, kasten işçiye zarar vermesi durumunda olay, işverenin sorumluluğunu doğuracak anlamda iş kazası olarak değerlendirilemez. Böyle bir durumda ya da işçinin kendi kastıyla kendine zarar verecek bir olay meydana getirmesi

⁶¹⁶ Akın, **Maddi Tazminat**, s. 47.

⁶¹⁷ Tuncay/Ekmekçi, s. 427.

⁶¹⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 393; Tuncay/Ekmekçi, s. 427.

⁶¹⁹ YHGK, 5.10.2021, 2017/3072 E., 2021/1164 K.

⁶²⁰ Eren, s. 561.

halinde⁶²¹, yapılan suç olsa bile iş kazasındaki diğer şartların bulunması halinde, meydana gelen kaza, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası olarak değerlendirilir⁶²². İşçinin işyerinde müşteriyle yaşanan tartışma sonucu bıçaklanması⁶²³, işyerindeki havuza düşüp ölmesi, sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası olarak kabul edilmiştir⁶²⁴. Yargıtay, işyerinde bir işçinin intihar etmesini veya kalp krizi geçirmesini de bu bağlamda iş kazası olarak değerlendirmiştir⁶²⁵.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin, işyerinde meydana gelen ve benzin pompacısı olarak çalışan işçinin, üçüncü kişinin saldırısı sonucu ölümüyle sonuçlanan bir olayda⁶²⁶; ”iş kazasının gerçekleşmesinin dava harici üçüncü kişi konumunda bulunan müşterinin davacıya hakaret etmesi, davacı işçinin de müşteriye cevaben hakareti neticesinde meydana gelen kavga sonucu üçüncü kişi tarafından bıçaklanması şeklinde gerçekleştiği bu yönüyle davalı işverenin 6331 sayılı Kanun kapsamında alabileceği bir önlemden bahsedilemeyeceği ve iş kazasını işverene bağlayan illiyet bağının kesildiği” yönündeki gerekçeye katılamamaktayız. Zira olayın yapılan işle ilgili olarak çıkmış olması ve ayrıca işverenin kendi denetimi ve gözetimi altında olan işyerinde gerçekleşmiş olması nedeniyle, bu kazada illiyet bağının kesilmediği ve bu bakımdan kararda isabet olmadığı kanaatindeyiz. İşverenin

⁶²¹ Alman hukukunda işçinin kendi yarattığı tehlike ile ilgili değerlendirmeler için bkz. Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 81; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 129-131, 160.

⁶²² Akın, 46; Cüneyt Olgaç ve Mehmet Bulut, “**Son Değişikliklerle 1001 Soruda Sosyal Güvenlik Uygulamaları**”, TÜRMOB Yayınları, 2012, s. 58.

⁶²³ İşçinin müşteri tarafından bıçaklanması olayı ile ilgili olarak Yargıtay 21. HD., “iş kazasının gerçekleşmesinin dava harici üçüncü kişi konumunda bulunan müşterinin davacıya hakaret etmesi, davacı işçinin de müşteriye cevaben hakareti neticesinde meydana gelen kavga sonucu üçüncü kişi tarafından bıçaklanması şeklinde gerçekleştiği bu yönüyle davalı işverenin 6331 sayılı Kanun kapsamında alabileceği bir önlemden bahsedilemeyeceği ve iş kazasını işverene bağlayan illiyet bağının kesildiği” yönünde karar vermiştir. Yarg. 21. HD., 13/05/2019, 2018/5342 E., 2019/3645 K. Alman hukukunda uğranılan kaza ile iş arasında “sachliche Zusammenhang” denilen fiili ve nesnel(mantiki) bir illiyet bağlantısı ile “Kausalzusammenhang” denilen uygun illiyet bağının varlığı aranmaktadır. Bu bağlantıyı tespit etmek için de, kazanın meydana geldiği anda işçinin yaptığı faaliyet ile iş arasında bir bağlantı bulunup bulunmadığı, iş kazası olup olmadığı noktasında sonuca varmak için değerlendirilen kriterler arasındadır. Benzer şekilde bu kriterler, işçinin çalışma arkadaşları arasında çıkan kavgalar sonucu oluşan yaralanmalarda da uygulanmaktadır. İşçi, işyerinde diğer işçilerle çıkan böyle bir kavgada kendi kusuru olmaksızın, ya da kendi kusuruyla hatta kastıyla yaralanırsa ve işçi zarara sebep olan olay sırasında bir ticari faaliyette bulunuyorsa, fiili ve nesnel bağlantının olup olmadığına bakılmaktadır. Ancak, işçiye yönelik hedefli saldırı, kişisel husumet gibi özel bir saik üzerine kuruluysa, icra edilen faaliyet yani işçinin eylemi ile meydana gelen kaza olayı arasında illiyet bağının bulunmadığı kabul edilir. İşyerine giderken eski erkek arkadaşının cinsel saldırısına uğrayan işçinin şikayetinde Alman Federal Sosyal Mahkemesi, gerekli illiyet bağlantısı bulunmadığı için olayı iş kazası olarak kabul etmemiş ve kaza sigortası kapsamında olmadığına karar vermiştir, BSG, Urteil vom 18.06.2013 - B 2 U 10/12 R . Ayrıntılı bilgi için bkz. BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 69-73.

⁶²⁴ Şakar, s. 197.

⁶²⁵ Yargıtay HGK, 16/04/2019 tarihli 2016/21-816 E., 2019/457 K. sayılı kararı; Yargıtay 21. HD, 29/09/2009 tarihli, 2008/12875 E.,2009/11436 K.sayılı kararı.

⁶²⁶ Yargıtay 21. HD, 29/09/2009 tarihli, 2008/12875 E.,2009/11436 K.sayılı kararı.

bunun gibi durumlarda işçiye nasıl davranması ya da hangi davranış biçiminden kaçınması gerektiği hususunda talimat ya da eğitim vermiş olması veyahut tartışmaya zamanında müdahale ederek olayın büyümesini engellemesi halinde bu durumun önlenebileceğini, bu nedenle olayda işverenin sorumluluğuna gidilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

b. İlliyet Bağının Kesilmesi

6331 sayılı Kanuna göre, bir olayın iş kazası sayılması için, olayın işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelmesi, ölüme sebebiyet vermesi veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getirmesi gerekmektedir. Bu itibarla iş kazası olarak tanımlanan olayın mutlak işyerinde olması gerekmemektedir. Kazanın işyerinde meydana gelmesi durumunda olayın iş kazası olarak tanımlanması kolay olmakta olup, işyeri dışında meydana gelen kazaların iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için uygun illiyet bağının da somut olayda mevcut olması gerekmektedir. Zira kazanın meydana geldiği esnada, kaza ile iş arasında uygun illiyet bağı kurulamıyorsa, kazanın iş kazası olarak tanımlanması mümkün değildir. Yargıtay 2019 yılında verdiği bir kararda⁶²⁷, “İşvereni, zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluktan kurtaracak olan durum, eylem ile meydana gelen zarar arasındaki uygun illiyet bağının kesilmesidir. Kusursuz sorumlulukta olduğu gibi kusur sorumluluğunda da illiyet bağı; mücbir sebep, zarar görenin ve üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle kesilebilir. Uygun illiyet bağının kesildiğinin ispatı halinde, işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir” hükmüne yer vermiştir.

Esnek çalışma biçimlerinde, işçinin uğradığı kaza ile esnek işyerinde yaptığı çalışma arasındaki illiyet bağının belirlenebilmesi oldukça güçtür. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uygun davranıp davranmadığı ve kazanın gerçekleşmesinde kusurunun olup olmadığının tespitinde illiyet bağı ve illiyet bağının kesilmesi halleri önem arz eder. İlliyet bağının kesildiği haller; mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin ağır kusuru olmak üzere üçe ayrılır⁶²⁸. Aynı zamanda sorumluluktan kurtulma sebebi olan bu üç sebep, tehlike sorumluluğunda⁶²⁹, kusursuz sorumlulukta ve kusur sorumluluğunda da kabul

⁶²⁷ Yarg. 21. HD., 06.11.2019, 2019/77 E., 2019/6570 K.

⁶²⁸ Eren, **Genel Hükümler**, s. 639; Özen, s. 232; Akın, **İşverenin İşçiye Gözetme Borcundan Doğan** s. 27.

⁶²⁹ İlliyet bağı kesen sebepler tehlike sorumluluğunda diğer sorumluluk türlerine kıyasla daha sınırlı kabul edilmektedir. Bazı tehlike sorumluluklarında üçüncü kişinin kusuru, illiyet bağı kesen sebepler arasında sayılmamaktadır. Bkz. Eren, **Genel Hükümler**, s 639, dn. 164.

edilmektedir. Bunlardan biri uygun illiyet bağının kesilmesine sebep olduysa, işverenin sorumluluğundan söz edilemeyecektir⁶³⁰.

aa. Mücbir Sebep

Borcun ifasında illiyet bağının kesilmesine neden olan ve işvereni sorumluluktan kurtaran ilk durum mücbir sebeptir. Sorumlu veya borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen, genel bir davranış normunun ya da borcun ihlâlîne, mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü olaya “mücbir sebep” denir⁶³¹. Mücbir sebep ile beklenmeyen hal karşılaştırılacak olursa, aralarındaki ilk fark, mücbir sebebin beklenmeyen hâl oranla daha büyük bir şiddet ve mutlak bir kaçınılmazlık içermesidir⁶³². Bir diğer farklılık da, mücbir sebep oluşturan olayın dışarıdan gelmesi, işverenin faaliyet ve işinin dışında kalması gerekmesidir⁶³³. Zarar veren olay ile olayın meydana geldiği çevre, yani işletme sınırları arasında hiçbir bağlantı olmamalı, bu noktada işletme ve faaliyet kavramları geniş yorumlanmalıdır⁶³⁴. Sonuncu fark ise, beklenmeyen hâl her zaman tek başına illiyet bağını kesmeye yetmeyebilir iken, mücbir sebebin daima illiyet bağını kesmesidir. Mücbir sebep doğal⁶³⁵, sosyal veya hukuki bir olay olabileceği gibi, insan kaynaklı beşeri bir olay, bir davranış da olabilir⁶³⁶. Mücbir sebebin işvereni sorumluluktan kurtarmasının temel nedeni, mücbir sebebin davranış normunu ihlâlîn veya borca aykırılığın uygun sebebi olmasıdır. Bir başka deyişle, mücbir sebeple normun veya sözleşmenin ihlâlî arasında uygun illiyet bağı var ise, zarar veren işverenin faaliyet veya işletmesiyle zararlı sonuç arasındaki illiyet bağı kesilmekte ve işveren sorumluluktan kurtulmaktadır⁶³⁷.

⁶³⁰ Akın, **Ölçüt**, s. 40.

⁶³¹ Eren, **Genel Hükümler**, s. 640; Tandoğan, **Mesuliyet Hukuku**, s. 464; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 1002 vd.; Oğuzman/Öz, C. 1, s. 418 vd.; Antalya, C. II, s. 227; Turgut Akıntürk, **Satım Akdinde Hasarın İntikali**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1966, s. 51 vd, <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/11640/Sat%C4%B1m%20Akdinde%20Hasar%C4%B1n%20%C4%B0ntikali.pdf?sequence=1&isAllowed=y> ; Zahit İmre, “**Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mesuliyet Halleri**”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 13, S. 4, İstanbul, 1947, s. 1491, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97107>

⁶³² Eren, **Genel Hükümler**, s. 640.

⁶³³ Alman hukukunda, mücbir sebepler meydana geldiğinde sigortalı işçi faaliyette bulunmamış olsa bile, doğal afet sigortalıyı aynı zamanda ve aynı şiddette etkileyecek idiyse, iş kazasından bahsetmenin mümkün olmadığı savunulmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 121.

⁶³⁴ Tandoğan, **Mesuliyet Hukuku**, s. 464-465; Eren, **Genel Hükümler**, s. 642; Akıntürk, **Satım Akdinde Hasarın İntikali**, s. 51-52.

⁶³⁵ Berin Ergin, “**Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İşverene Rücuyla Nasıl Bakıyor?**”, Sicil Dergisi, 2006, (6), s.138.

⁶³⁶ Tandoğan, **Mesuliyet Hukuku**, s. 464, Tunçomağ, s. 818; Eren, **Genel Hükümler**, s. 641.

⁶³⁷ Eren, **Genel Hükümler**, s. 643.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bir kararında mücbir sebebi “*genel bir davranış normunun veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan karşı konulamaz, öngörülemez ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olay*” olarak tanımlamış ve mücbir sebebin çoğunlukla deprem, yıldırım düşmesi, sel, kasırga, gibi bir doğa olayı olabileceğini, bazen de seferberlik, savaş, askeri darbe, genel grev gibi beşeri ya da sosyal bir olay, hatta ithal yasağı, kamulaştırma gibi hukuki bir olay da olabileceğini belirtmiştir⁶³⁸.

Mücbir sebebin en önemli unsuru kaçınılmazlıktır. Mücbir sebep, kaçınılmaz bir şekilde bir davranış normunun veya borcunun ihlâlüne yol açmış olmalıdır. Kaçınılmazlık kavramı, mücbir sebep açısından karşı konulamazlık ve önlenemezlik kavramlarını da içermektedir⁶³⁹.

Mücbir sebebin, diğer bir unsuru da öngörülemezliktir. Bu unsur, zorlayıcı nedeni oluşturan olayla değil, sonuçla ilgilidir⁶⁴⁰. Önceden öngörülemeyen husus, olayın kendisi değil, doğuracağı sonuçlardır, zira olayın bazen belirli bir ölçüde öngörülebilmesi mümkündür⁶⁴¹.

Mücbir sebep kavramı, Eren’in bizim de katıldığımız görüşüne göre, mutlak değil nispi bir kavramdır ve bazı olayların önceden daima mücbir sebep olarak kabul edilebilmesi olanaklı değildir. Aynı olayın mevcut şartlara, hukuki ilişkiye, sorumlu kişinin faaliyet ve işletme çeşidine göre mücbir sebep olarak nitelendirilememesi mümkün olabilir. Örneğin, bir atom enerjisi tesisine düşen yıldırım, mücbir sebep sayılamayacakken, kiralanan bir at arabasına düşen yıldırım, mücbir sebep sayılabilir. Göz önünde tutulması gereken, faaliyet veya işletmeye bağlı tehlikenin niteliğidir⁶⁴². İşletme veya faaliyete bağlı tehlikelilik derecesi arttığı ölçüde, olayın mücbir sebep olma niteliği azalır.

İş kazasının tümüyle kaçınılmaz olduğu hallerde, işverenin sorumluluğundan söz edilememektedir⁶⁴³. Sorumlu kişiden hayatını, sağlığını ve namusunu ciddi şekilde tehlikeye

⁶³⁸ YHGK., 27.02.2013, 2012/10-1141 E., 2013/282 K.

⁶³⁹ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 822-823; Eren, **Genel Hükümler**, s. 643.

⁶⁴⁰ Eren, **Genel Hükümler**, s. 645.

⁶⁴¹ Atıcı, s. 83.

⁶⁴² Eren, **Genel Hükümler**, s. 642.

⁶⁴³ Can A. Tuncay, “**Kurumun işverene Rücuu – Olayda Kaçınılmazlık Durumu**”, Sicil İHD, Y. 1, S. 4, 2006, s.186.

atması, maddi gücünü aşan harcamalar yapması, kısacası ihlali önlemek için aşırı fedakârlıklar yapması istenemez. İsviçre Federal Mahkemesinin vermiş olduğu bir kararına göre: “...Alınacak önleyici tedbirlerin maliyeti, tehlikenin ağırlığıyla açık bir nisbetsizlik içinde olmamalı, toplum için önemli ve yararlı teşebbüslerin işletilmesi ekonomik yönden imkânsız hale getirilmemelidir...”⁶⁴⁴.

bb. Zarar Görenin Ağır Kusuru

İllyet bağı kesen bir diğer hâl de, zarar görenin ağır kusurudur. Zarar gören işçinin kusurunun illiyet bağı kesebilmesi ve işverenin sorumluluktan kurtulabilmesi için, işçinin tam kusurlu olması gerekir⁶⁴⁵. Bir başka ifadeyle, işçinin kendi kusurlu davranışı, yapılan iş ile kaza arasındaki bağı tamamen geri plana itecek ağırlıkta olup, kazayı meydana getiren temel neden olarak ortaya çıkıyorsa illiyet bağı kesilir⁶⁴⁶. Eğer iş kazası veya meslek hastalığı yaralanan ya da ölen işçinin kusuru illiyet bağı kesmemiş, yalnızca zararlı sonucun meydana gelmesine diğer sebeplerle birlikte katkıda bulunmuşsa, işveren, işçinin kusuru ölçüsünde sorumluluktan kurtulur. Böyle bir durumda sorumluluktan tamamen kurtulma değil, tazminattan indirim söz konusu olur⁶⁴⁷.

Zarara uğrayan işçinin davranışının nedensellik bağı kesebilmesi için, eyleminin kasıt düzeyine ulaşması gerekmez⁶⁴⁸. Ağır ihmal de nedensellik bağı kesebilir⁶⁴⁹. Yargıtay 2001 yılında verdiği bir kararda işçinin %100 oranında kusurlu bulunmasına bağlı olarak, işveren açısından illiyet bağına koptuğuna karar vermiştir⁶⁵⁰.

⁶⁴⁴ Bkz. Fikret Eren, “Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İllyet Bağı Teorisi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 361, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975, s. 145’den naklen, Charles-André Junod, **Nichterfüllung der Obligationen**, III a; III b; SJK. , s. 5. 144

⁶⁴⁵ Eren, **Genel Hükümler**, s. 64; Özen, s. 232.

⁶⁴⁶ Süzek, s. 442; Gaye Burcu Yıldız, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2015, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2017, s. 137-138, Eren, **Genel Hükümler**, s. 646.

⁶⁴⁷ Eren, **Genel Hükümler**, s. 646.

⁶⁴⁸ Yarg. 9HD., .8.12.1994, 1994/13119 E. 1994/17380 K., Çimento İşveren Dergisi, Mart 1995, s. 26; Yarg. 9. HD., 9.11.1989, 1989/6519 E. 1989/9660 K., TÜHİS. C.II, s. 177; Akın, **Uygun Nedensellik Bağı**, s. 35-36.

⁶⁴⁹ Alman doktrininde “kendi kendine yaratılan risk” denilen bu ağır ihmal çeşidi, işverenin aklın ve bilimin öngördüğü bütün iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almasına rağmen yalnızca sigortalı işçinin, hareket halinde olan bir tankerin üstüne çıkarak güneşlenmesi ya da yayalar için köprü bulunmasına rağmen karşıdan karşıya geçmek için otobanı kullanması gibi mantıkdışı sayılabilecek bir davranışı sebebiyle kaza meydana gelmesi durumları için kullanılmaktadır. Alman Sosyal Mahkemeleri bu örneklerde illiyet bağı kesildiği ve işçinin kaza sigortası koruması kapsamında olmadığı yönünde karar vermiştir, BSG, 02.11.1988 - 2 RU 7/88 ve BSG, 13.03.1956 - 2 RU 124/54 (Dejure Veritabanları). Ayrıca bkz. Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/Holtstraeter, 7. Aufl. 2021, SGB VII § 8, Rn. 81. (BeckOnline)

⁶⁵⁰ Yarg. 21. HD., 22.05.2001, 2001/2807 E., 2001/4011 K.; Çalışma ve Toplum, 16. Sayı, Yargıtay Kararları, <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/is-kazasi-3>.

cc. Üçüncü Kişinin Ağır Kusuru

İşverenin hukuki sorumluluğunu etkileyen bir diğer durum, üçüncü kişinin kusurudur. Üçüncü kişinin kusurunun, illiyet bağıını keserek işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırabilmesi için, kusurun tam veya ağır kusur şeklinde üçüncü kişide olması gereklidir⁶⁵¹. Öğretide üçüncü kişinin kusurunun illiyet bağıını kesebilmesi için gereken yoğunlukta, üçüncü kişinin kusurunun zarar görenin kusuruna oranla daha yoğun olması şartı aranmaktadır⁶⁵². Buna karşılık olayda işverenin de kusuru varsa yine nedensellik bağının kesildiğinden söz edilemez.

Üçüncü kişinin davranışı kusurlu veya kusursuz olabilir. Hatalı davranışın, illiyet bağıını kesecek yoğunluğa ulaşması durumunda, işveren sorumluluktan kurtulur⁶⁵³. Örneğin bir işçinin, iş yerinde çalışırken ya da avluda istirahat ederken düşmanı bir kişi tarafından yaralanması veya öldürülmesi; yahut işverence sağlanan araçta giderken sarhoş ve ehliysiz bir kişi tarafından kullanılan aracın çarpması sonucu zarar görmesinde, olay SSGSSK m. 11/A uyarınca iş kazası olarak değerlendirilecek ancak işverenin işletmesinin yarattığı tehlike ile zarar arasında uygun illiyet bağı bulunmadığından, işverenin SGK tarafından karşılanmayan kısmı bakımından sorumluluğu oluşmayacaktır⁶⁵⁴. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1987 yılında verdiği kararında⁶⁵⁵ da şu değerlendirmelerde bulunmuştur: “işyerine gitmek için işverence sosyal yardım amacı ile temin edilen araca binerek işyerine gitmekte olan işçinin karşıdan gelen başka bir aracın kusurlu çarpması sonucu ölümü ile sonuçlanan olayın, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesine göre bir iş kazası olarak nitelendirilmesi gerekeceği kuşkusuzdur. Ancak, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Başka bir anlatımla, kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması, sorumluluğu için yeterli değildir. Çünkü olay, üçüncü kişinin tamamen kusurlu davranışı sonucu gerçekleştiği için, işyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağının varlığından söz edilemez. Başka bir deyişle, olay üçüncü kişinin % 100 kusurlu davranışıyla meydana geldiğine göre, illiyet bağı kesilmiştir. Bu itibarla, davalı işvereni bu iş kazasından sorumlu tutmak olanağı yoktur.” Böylece Yargıtay, verdiği bu sonucu şu gerekçeye dayandırmıştır: “işveren her türlü özen

⁶⁵¹ Süzek, s. 442; Eren, **Genel Hükümler**, s. 649 vd.

⁶⁵² Eren, **Genel Hükümler**, s. 649.

⁶⁵³ Eren, **Genel Hükümler**, s. 649.

⁶⁵⁴ Oğuzman/Öz, C. II, s. 260.

⁶⁵⁵ Yarg. HGK., 18.03.1987, 1986/722 E., 1987/203K.

borcunu yerine getirmiş olsa dahi, meydana gelen kazadan dolayı sorumluluktan kurtulma olanağı yoktur. Bu anlamda tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Bununla beraber belirtmek gerekir ki tehlike sorumluluğu bir “sonuç” sorumluluğu da değildir. Gerçekten zarar, işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, yani araya giren bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse, işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gerekir. Başka bir deyişle işverenin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez.” Öğretide, bu gerekçe de kastedilenin, zararın koruma normunun amacı kapsamına girmemesi olduğu ifade edilmiştir⁶⁵⁶.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu daha yeni kararlarında da, işverenin sorumluluğuna gidebilmek için, kusurun yanı sıra, işyeri koşullarından kaynaklanan tehlike ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağının da bulunması gerektiğini, aksi takdirde işverenin sorumluluğuna gidilemeyeceğini ve illiyet bağının; mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin ağır kusuru nedenleriyle⁶⁵⁷ kesilebileceği görüşünü tekrarlamaktadır⁶⁵⁸.

Ancak belirtmek gerekir ki, işçiler TBK m. 71’de ifade edilen “önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmede”, bu işletmenin tipik tehlikelerinden dolayı bir zarar görürlerse, bunların içerdiği tehlike çok büyük olduğu için, üçüncü kişinin kusuru hiçbir zaman illiyet bağını kesecek yoğunluğa erişemez⁶⁵⁹. Örneğin, uçak işletmelerinde, nükleer tesislerde, boru hatlarıyla petrol taşımalarında durum böyledir⁶⁶⁰. Bu şekilde “önemli ölçüde tehlike arz eden bir

⁶⁵⁶ Oğuzman/Öz, C. II, s. 260.

⁶⁵⁷ Yarg. HGK., 12.2.2014, 2013/21-586 E., 2014/95 K.: İşçinin, davalı şirketin işi için ve yine davalı şirketçe kiralanan uçak ile Bağdat’a giderken uçağın düşmesi sonucu öldüğü olayda, davacı murisleri, işverenin kiraladığı uçağın evvelce birçok kez arıza yapmış sakıncalı bir uçak olduğu, o dönemde Irak’ta savaş olduğu için Bağdat’a uçmanın sakıncalı olmasına rağmen bu sakıncayı dikkate almadığı ve bu nedenle kusurlu olduğunu iddia etmişlerdir. Davalılar, işverenin kusurunun ve illiyet bağının tespit edilmesi gerektiği belirtmişlerdir. Yerel mahkeme, işverenin tehlike sorumluluğu kapsamında değerlendirilerek sorumlu tutulması gerektiğini, mücbir sebep ya da üçüncü kişinin (pilotun) kusuru bulunduğunu davalının ispat edemediğine karar vermiştir. Özel daire işverenin kusursuz olduğunu belirterek kararı bozmuş, ilk derece mahkemesi direnmesiyle dosya genel kurula gelmiştir. Genel kurul kararında; alınan bilirkişi raporunda uçakta daha önceden var olan bir arızanın tespit edilemediği, kazanın daha önceden başka bir kalkış denemesi yapılmadan alana zamanından önce inilmek istenmesinden kaynaklandığı, uçağın hava şartları ve pilotaj hatasından dolayı düşmüş olabileceğinin belirtildiğini, bu raporun tahmine dayalı olup, kesin bilgi içermediği, işverenin hangi yükümlülüklerle uymadığının belirtilmediği gerekçesiyle raporu eksik bulmuş ve kararı bozmuştur”. Karar incelemesi için bkz. Akin, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu”, s. 37.

⁶⁵⁸ YHGK., 20.03.2013, 2012/21-1121 E., 2013/386 K.

⁶⁵⁹ Eren, **Genel Hükümler**, s. 650; Oğuzman/Öz, C. II, s. 262.

⁶⁶⁰ Eren, **Genel Hükümler**, s. 650.

işletmede” yaşanan iş kazalarında, işveren, “işletme sahibi” veya “işleten” sıfatıyla TBK m. 71 hükmüne göre kusursuz sorumlu olacaktır⁶⁶¹.

İş kazası, sadece işyeri çalışanı olmayan üçüncü bir kişinin veya kazaya uğrayan işçinin kendi kusurlu eylemi sonucunda meydana gelmişse, işveren illiyet bağı kesildiği için kazadan sorumlu tutulamayacak; diğer taraftan, üçüncü kişinin veya işçinin kazadan bütünüyle sorumlu olmadığı durumlarda ise işverenin sorumluluk düzeyi kusur oranına göre belirlenecektir. 5510 sayılı Kanun m.21’e göre; “İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kasti veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir”. İş kazasının, “üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmesi durumunda ise, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilecektir” (SSGSSK. m.21/4)⁶⁶².

D. Pandemi Sürecinde İş Kazası Tartışmaları

Dünya Sağlık Örgütünün, 11 Mart 2020’de Covid-19 salgınını “pandemi” olarak ilan etmesiyle birlikte, bu tarihten itibaren tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de yoğun bir şekilde pandemiye yönelik önlemler alınmaya başlamıştır. Bu bağlamda hem günlük hayata ilişkin önlemler açıklanmış hem de çalışma yaşamına ilişkin bazı yasal önlemler öngörülmüştür. Bu bağlamda, kısa çalışma uygulamasına ilişkin kolaylaştırıcı düzenlemeler

⁶⁶¹ Oğuzman/Öz, C. II, s. 262.

⁶⁶² Baloglu, s. 116.

yapılmış⁶⁶³, bazı istisnalar dışında işverenin fesih hakkının yasaklanması gibi düzenlemelerin yapıldığı görülmüştür⁶⁶⁴.

Pandemi önlemleri, pazarlar ve tedarik (mal ve hizmet üretimi) ile talep (tüketim ve yatırım) ve iş dünyası üzerinde doğrudan etki yapmıştır⁶⁶⁵. Hukuk alanında, özellikle Covid-19'un "hastalık" mı yoksa "iş kazası veya meslek hastalığı" mı olduğu tartışılmıştır⁶⁶⁶. Öğretide, iş kazası ile meslek hastalığı arasında sigortalılık hakları ve işverenden alınacak tazminat hakları açısından bir farklılık bulunmadığı için, bu ikisi arasındaki tartışmaların, sadece akademik düzeyde kalacağı belirtilmişse de⁶⁶⁷, biz işçinin işyerinde Covid-19'a yakalanması durumunda, olayın iş kazası sayılması gerektiği kanaatindeyiz⁶⁶⁸. Zira işin yapılması sırasında, işyerinde gerçekleşen ve kaza niteliği taşıyan olaylar, diğer unsurlar da mevcutsa sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası sayılmakta⁶⁶⁹ olduğuna göre, olayın, 5510 sayılı Kanunun m. 13 kapsamındaki durumlardan bir tanesi ile gerçekleştiği sabit ise iş kazası sayılması gerektiği görüşündeyiz⁶⁷⁰. Nitekim Covid-19 açısından iş kazasının anilik ve dışsallık⁶⁷¹ unsurları da gerçekleşmiş olmaktadır⁶⁷². Ancak hastalığın kuluçka süresi, etkisini

⁶⁶³ Bu konuda açıklamalar için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 736; Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal Adınır, "Yeni Koronavirüs (COVID 19) Salgını Kapsamında Kısa Çalışma, Ücretsiz İzin ve Fesih Yasasının İşçinin Hizmet Süresine Etkisi", Çimento İşveren Dergisi, 2020, C. 34, S. 4, s. 22 vd.; Ömer Ekmekçi, "Covid-19 Döneminde Fesih Yasası, Kapsamı ve Yasaya Aykırılığın Sonuçları", Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu, Hukukun Tüm Alanlarında Değerlendirmeler, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 679 vd.; Gülsevil Alpagut, Ücretsiz İzin, Fesih Yasakları ve Zorlayıcı Neden, Pandemi Sürecinde İş Hukuku İnternet Semineri, <https://istanbulbarosu.org.tr/HaberDetay.aspx?ID=15754> ; Akın, Covid-19, s. 53 vd.

⁶⁶⁴ Covid-19 dönemindeki yasal düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Sabahattin Yürekli, "Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri", İTÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, Y.19, S. 38, s. 40; Özkaraca/Ünal Adınır, s. 30-31; .

⁶⁶⁵ ILO, *In the Face of a Pandemic: Ensuring Safety and Health at Work*, Cenevre 2020, s. 7-8.

⁶⁶⁶ İş ilişkisinden kaynaklanan objektif bir yükümlülüğü yerine getirmek için aşı yaptırılması ve bundan kaynaklı zararların iş kazası olarak kabul edilip edilemeyeceği hakkında bkz. Erik Hahn, *Impfschäden als Folgen eines Arbeitsunfalls, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)* 2022, 369. Yazara göre aşı, popülasyonda yeterli sürü bağışıklığı oluşturmak veya "enfeksiyon dalgalarını kırmak" amacıyla yapıldığı için, öncelikle genel popülasyonu korumaya hizmet etmektedir ve bu nedenle SGB VII § 8'ye göre iş kazası kavramı kapsamında değildir.

⁶⁶⁷ Seda Arslan Durmuş, "Covid-19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi", İstanbul Hukuk Mecmuası, 78 (2), s. 387.

⁶⁶⁸ Yürekli, s. 45; Alper, s. 256. Coronavirüse muhatap kalan işçiler bakımından iş kazası olduğu, sağlık çalışanları açısından iş kazası ile meslek hastalığının çakıştığı, prosedür açısından iş kazası prosedürünün daha kolay olduğu ve bu çerçevede iş kazası tanımından hareket edilmesi gerektiği yönünde bkz. Murat Özveri, "Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları", İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Konseyi Pandemi Özel Bülteni, 2020, s. 27-28, <https://www.izmirbarosu.org.tr/pdffdosya/is-ve-sosyal-guvenlik-hukuku-komisyonu-pandemi-ozel-bulteni20207110950859.pdf> .

⁶⁶⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 384.

⁶⁷⁰ Tankut Centel, *Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı*, Sicil İHD, S. 43, 2020, s. 14-15.

⁶⁷¹ Talat Canbolat ve Hasan Kayırgan, *Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları*, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.1-Nisan 2020, s. 637-646.

⁶⁷² Arslan Durmuş, 376-377. Yargıtayın, sigortalının tetanos mikrobi alması sonucu ölmesinde olduğu gibi, olayın ani olması unsurunu aramadığı ve iş kazası kabulüne vardığı kararları da bulunmaktadır, zira iş kazasına

hemen göstermemesi, küçük bir temasla dahi bulaşabilmesi (oturulan ikametın asansör kapısı, tuşları, kapı kolları, kargo paketleri ile temas gibi) Covid-19'un iş kazası olarak değerlendirilmesinde “illiyet bağının tespitinde” sorun yaşanmaktadır.

Covid-19'un iş kazası olarak tespitinde, yapılan iş ile Covid-19 hastalığı, hastalık ve oluşan zarar arasında “uygun illiyet bağı” kurulabiliyorsa iş kazası sayılmalıdır⁶⁷³. Hayatın olağan akışı ve hayat tecrübelerine göre meydana gelen kaza, görülen iş nedeniyle meydana gelmiş ise, illiyet bağının varlığı kabul edilir⁶⁷⁴. Uygun illiyet bağı ise, her somut olayda olayın özelliklerine göre değerlendirme yapmayı gerektirir⁶⁷⁵.

Öte yandan iş kazasında zararın etkisi, gazdan zehirlenmelerde olduğu gibi sonradan ortaya çıkabileceği için, Covid-19'un meslek hastalığı olup olmadığı değil⁶⁷⁶, iş kazası olup olmadığı noktasında, inceleme yapılması gerekmektedir⁶⁷⁷. Öğretideki baskın görüş de bu yöndedir⁶⁷⁸.

Covid-19'a yakalanan sigortalı işçilere, hangi sosyal sigorta dalından yardım yapılması gerektiği konusu da, uygulamada tartışmalara yol açmıştır. Gerçekten, Covid-19 hastalığı nedeniyle ortaya çıkan sağlığı bozucu durumun, iş kazası veya meslek hastalığı ya da doğrudan hastalık olarak mı değerlendirilmesi gerektiği hususu, hukuk çevrelerinde değişik görüşlerin ortaya atılmasına neden olmuştur.

Sorun, pratik sonuçları açısından değerlendirildiğinde, parasal yardımlar (geçici iş göremezlik ödeneği), iş kazası ve meslek hastalığı sigortasında ilk günden, hastalık

bağlı olarak ortaya çıkan zararın, olayın meydana geldiği anda ortaya çıkması şart değildir. Yarg. 10. HD., 4.6.1974, 1974/3244 E., 1974/3890 K.

⁶⁷³ Tuncay/Ekmekçi, s. 412; Resul Kurt, **250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Seçkin Yayınevi, 2021, s. 281-285; Murat Özveri, **Covid-19 Pandemisinde Çalışma Rejimi**, Türk Tabipler Birliği Covid-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu, s. 494-495; Arslan Durmuş, s. 368.

⁶⁷⁴ Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 363; Tuncay/Ekmekçi, s. 410.

⁶⁷⁵ Yürekli, s. 44; Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 363-364; Tuncay ve Ekmekçi, s. 410.

⁶⁷⁶ Meslek hastalığı için hastalığın belirli bir zaman diliminde ortaya çıkması ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği (yürürlükteki Yönetmelik Güç Kaybı Yönetmeliği'dir) ekinde meslek hastalıkları listesinde yer alması gerekir. Bu nedenle Covid-19 meslek hastalığı olarak kabul edilemez. Tuncay ve Ekmekçi, s.416-419; Centel, **Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı**, s.17; Güzel/Okur/Canıklıoğlu, s. 381. Yönetmelikte yer almasa da bir hastalığın Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu Raporu ile meslek hastalığı kabul edilmesi mümkündür. Ayrıca mesleki bulaşıcı hastalıklar olarak yönetmelikte meslek hastalıkları belirtilmiştir. Ancak Covid-19 burada yer almamaktadır, Arslan Durmuş, s.385.

⁶⁷⁷ Yargıtay, tarlada çalışan bir tarım işçisini kene ısırması ve 10-15 gün içinde Kırım Kongo hastalığı nedeniyle ölmesi olayını iş kazası olarak değerlendirmiştir, Yarg. 21. HD., 13.5.2014, 2014/6372 E., 2014/10626 K..

⁶⁷⁸ Yürekli, s. 34; Özveri, “Covid-19 Pandemisinde Çalışma Rejimi”, s. 495.

sigortasında ise üçüncü günden itibaren ödenmekte, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasında parasal yardımlar için prim ödeme gün sayısı yokken, hastalık sigortasında, en az 90 günlük kısa vadeli sigorta prim süresi gerekmektedir⁶⁷⁹.

Aynı şekilde, işverenin sorumluluğu, esas olarak, hastalık sigortasında sadece sağlık raporu alınmaksızın veya sağlık raporuna aykırı biçimde sigortalı işçinin çalıştırılması halinde ödenen geçici iş göremezlik ödeneği miktarıyla sınırlıyken (SSGSSK. m. 21/III); iş kazası ve meslek hastalığı sigortasında yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamıyla, daha geniş tutulduğu görülmektedir (SSGSSK. m. 21/I).

Ayrıca, hastalık sigortası bakımından, işveren için, herhangi bir bildirim yükümü söz konusu değilken, iş kazası ile meslek hastalığının işveren tarafından kolluğa ve Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Bildirim gerekliliğine uyulmaması, Kurumca ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin işverene rücu edilmesi sonucunu yaratmakta (SSGSSK. m. 14/IV, 21/II)⁶⁸⁰ ve işveren hakkında yaralanma veya ölümle sonuçlanacak iş kazası nedeniyle cezai soruşturma başlatılmaktadır.

Bu değerlendirme sorununun, Kurum genelgesiyle uygulama açısından çözülmüş olduğu görülmektedir. SGK Başkanlığı tarafından çıkartılan 7.5.2020 tarihli ve 2020/12 sayılı Genelge’de, “...Covid-19 virüsünün bulaşıcı bir hastalık olduğu dikkate alındığında, söz konusu salgına maruz kalan ve sağlık hizmet sunucularına müracaat eden sigortalılara hastalık kapsamında provizyon alınması gerekmektedir...” denilmek suretiyle, hastalık sigortası hükümlerinin uygulanması esası kabul edilmiştir.

Anılan Kurum genelgesi, uygulamanın yönlendirilmesi konusunda ortaya çıkan duraksamaları gidermişse de, hukuki tartışmaları tümüyle sona erdirememiştir. Hastalığın özellikle sağlık çalışanları bakımından, işyerinde ve yapılan iş (tedavi hizmeti) yüzünden ortaya çıkması, Covid-19 virüsünün salt hastalık biçiminde değerlendirilmesine ilişkin uygulamayı eleştiren görüşlerin devam etmesine neden olmaktadır.

⁶⁷⁹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 390-391 ve 441-442.

⁶⁸⁰ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 379 ve 388.

Anılan genelge, İstanbul Tabip Odası tarafından eleştirilmiş ve işverenin iş kazasını ve meslek hastalığını bildirme yükümlülüğünün kalkmadığı ileri sürülmüştür⁶⁸¹. Bunun gibi, öğretide Özdemir tarafından Fransa ve Belçika örneklerindeki gelişmeler aktarılacak suretiyle, özellikle sağlık çalışanları açısından, meslek hastalığından söz edilmesi gerektiği belirtilmiştir⁶⁸². Bu arada, bazı il sağlık müdürlükleri, hastanelere durumu, “iş kazası” olarak değerlendirip, bildirimde bulunmalarını yazıyla bildirmiştir⁶⁸³. Öncelikle, anılan Kurum genelgesinin, idari nitelik taşıması yüzünden yargı açısından bağlayıcılık taşımayacağı söylenmelidir⁶⁸⁴. Buna göre, ileride açılacak bir davada, söz konusu Kurum genelgesine rağmen, mahkemenin korona virüs hastalığıyla yaratılan durumun hukuki niteliğini tartışması, hukuken mümkündür. Nitekim, Ukrayna’ya yaptığı seferden dönen bir TIR şoförünün H1N1 virüsü (domuz gribi) teşhisiyle yaşamını yitirmesiyle ilgili olarak, yakın geçmişte verilmiş bir Yargıtay kararında, söz konusu ölümün “iş kazası” sonucu ortaya çıktığı kabul edilmiştir⁶⁸⁵.

Anılan kararda sadece, işverenin iş kazası nedeniyle ortaya çıkan hukuki (tazminat) sorumluluğu değil, Kurum tarafından hak sahiplerine gelir bağlanmasını gerektiren bir iş kazasının (SSGSSK. m. 13) tespitinin söz konusu olduğu gözden kaçırılmamalıdır⁶⁸⁶. Ayrıca, H1N1 ile Covid-19 virüslerinde kuluçka süresinin farklı oluşu da, Yargıtay’ın daha önceki kararını tekrarlamayabileceği ihtimalini düşündürmekteyse de⁶⁸⁷ söz konusu karar, bulaşıcı hastalığa, iş kazası sayılabilecek hallerden birisi ile enfekte olunduğu ispatlanabilirse, iş kazası kabul edilebileceğini ortaya koyması bakımından önemlidir⁶⁸⁸. Ancak özellikle evden çalışma halinde bulaşıcı hastalığa yakalanması ile gördüğü iş arasında illiyet bağı kurulabilmesi her zaman kolay olmayacaktır. Evden çalışan işçinin, mesai saatleri içinde dahi

⁶⁸¹ Bkz. <https://www.istabip.org.tr/5823-sgk-nin-2020-12-sayili-genelgesi-is-kazasi-bildirim-yukumlulugunu-ortadan-kaldirmaz.html>

⁶⁸² Erdem Özdemir’in koronavirüs ile ilgili değerlendirmesi için bkz. [https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6666067732330528768/?commentUr-n=urn%3Ali%3Acomment%3A\(activity%3A6664979%20626848251904%20C6666067615603060736\)](https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6666067732330528768/?commentUr-n=urn%3Ali%3Acomment%3A(activity%3A6664979%20626848251904%20C6666067615603060736))

⁶⁸³ Bkz. Levent Akın, “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, Çimento İşveren Dergisi 34, 3 (Mayıs 2020), s. 26.

⁶⁸⁴ Ayrıca bkz. Sırma Pelin Ada, “COVID-19 Salgını Sağlık Çalışanları ve Enfekte Olan İşçiler Açısından Ne Anlama Geliyor”, <http://www.forseti.com.tr/makale/covid-19-salgini-saglik-calisanlari-ve-enfekte-olan-isciler-acisindan-ne-anlama-geliyor/>; “Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2020 /12 Sayılı Genelgesi İle Covid-19’un İş Kazası Sayılma Riski Ortadan Kalktı mı?”, 13 Mayıs 2020 tarihli Egemenoglu Hukuk Bürosu Bilgi Bülteni, 1

⁶⁸⁵ Yarg. 21.HD., 15.04.2019, 2018/5018 E., 2019/2931 K., <https://legalbank.net/belge/haftanin-karari-09-03-2020/3671824>.

⁶⁸⁶ Levent Akın, “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, Çimento İşveren Dergisi 34, 3 (Mayıs 2020), s. 24.

⁶⁸⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Gaye Baycık, “Corona Virüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri”, s. 5-7.

⁶⁸⁸ “İşçinin Covid-19 ile Enfekte Olması İş Kazası Olarak Değerlendirilebilir mi?”, <https://kesikli.com/tr/news-insight/2021-05-27-iscinin-covid-19-ile-enfekte-olmasi-is-kazasi-olarak-degerlendirilebilir-mi/>

olsa işverenin talimatı olmaksızın, işyerinden ayrılması, aile üyelerinden bulaşması veya başkaca herhangi bir sebeple, iş ile ilgili olmayan bir durumda söz konusu hastalığa yakalanması hallerinde, illiyet bağı kesildiği için, çalışanın bu virüsü kapması, iş kazası sayılamayacaktır⁶⁸⁹.

Konuya 5510 sayılı Kanun açısından bakıldığında; iş kazasının, “*belli durumlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay*” biçiminde tanımlandığı görülmektedir (SSGSSK m. 13/I). Buna göre, eğer sigortalı işçi Covid-19 virüsüne SSGSSK. m. 13/I bent a-e’de sayılmış durumlardan birinde yakalanmışsa ve bunu ispat edebiliyorsa⁶⁹⁰, ortaya çıkan hastalığın, iş kazası olarak sayılması gerektiği kanaatindeyiz Ancak virüsün hangi durumdayken bulaştığını ispatlamanın, neredeyse imkânsız olduğu, tıbben bilinen bir gerçektir. Virüsün kapılması olayının işyerinde gerçekleştiğinin ispatı için, gerekli araştırma titizlikle yapılmalı⁶⁹¹, bu tespitler yapılırken, Yargıtay’ın kararlarında belirttiği üzere geniş yorum yöntemi tercih edilmeli, dar yoruma gidilmemelidir⁶⁹².

Diğer yandan, meslek hastalığı, “*sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri*” olarak tanımlanmaktadır (SSGSSK. m. 14/I). Buna göre, zarar verici etkene zaman içinde ve sürekli tekrarlanan bir biçimde maruziyet sonucu, sağlıkta bozulma, aniden değil yavaş şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, öğretilerdeki Covid-19 virüsünün, meslek hastalığı tanımına uymadığı görüşüne katılıyoruz⁶⁹³. Zira kişinin yapmakta olduğu iş nedeniyle Covid-19 virüsü kapması, çoğunlukla meslek hastalığı gibi tekrarlanan bir nedenle olmamakta ve etkileri de çok kısa bir

⁶⁸⁹ <https://www.mgc.com.tr/uzaktan-calismada-is-kazasi/>

⁶⁹⁰ LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 21-22; Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/Holtstraeter, 7. Aufl. 2021, SGB VII § 8, Rn. 16- 87-89a; *Silke Kunkel in Ehmann/Karmanski/Kuhn-Zuber, Gesamtkommentar SRB, SGB VII § 8 Arbeitsunfall*, Rn. 14.

Lauterbach, *Unfallversicherung* - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 71, 72-82.

⁶⁹¹ KassKomm /Ricke SGB VII § 8 Rn. 196.2; Alman hukukunda da, zaman, yer, açıklanan sebepler ve gerçek değişkenlerden elde edilen sonuçlar gibi mevcut tüm destekleyici delilleri kullanarak dikkatli bir araştırma yapılarak sonuca varılması gerektiği savunulmaktadır. Her şeyden önce, bu koşullar altında hareket etmeye yönelik olası kişisel eğilimlere karşı değerlendirmeler yapılmalıdır. Nitekim, BSG önüne gelen bir davada, sigortalının sadece bir bilgisayar programının çalışıp çalışmadığını kontrol etmek için geceleyin bir mahzene girdiğini iddia etmesine itibar etmemiştir, **Versicherungsbetrug: Jeder zehnte Schaden eine Lüge?** <https://www.gdv.de/de/themen/positionen-magazin/versicherungsbetrug-62938>; 6.3.2022.

⁶⁹² Yargıtay HGK, 21-816/457, 16/04/2019, Arslan Durmuş, s. 378, dn. 53.

⁶⁹³ Ayrıca bkz. Levent Akın, “Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”, Çimento İşveren Dergisi 34, 3 (Mayıs 2020), s 19-21; Gaye Burcu Yıldız, “Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları Açısından Covid-19”, 2, [https:// www.linkedin.com/in/gaye-burcu-yildiz-74766651/detail/recent-activity/shares](https://www.linkedin.com/in/gaye-burcu-yildiz-74766651/detail/recent-activity/shares)

süre içinde ortaya çıkmaktadır. Bunun dışında, “sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar”, hastalık sigortası anlamında hastalık hali olarak kabul edilmektedir (SSGSSK. m. 15/I). Buna göre, Covid-19’un, SSGSSK. m. 13/I bent a-e’de sayılan hallerden birinde bulaştığı ispat edilemeyen durumlarda, hastalık sigortası hükümlerinin uygulanması gerekeceği de söylenebilir.

Covid-19’a maruz kalma halinin iş kazası sayılması tartışmasının yanı sıra, virüse maruz kalmanın kaçınılmaz hal olarak sayılıp sayılamayacağı, işverenlerin çalışanların sağlığı için gerekli bütün önlemleri alma sorumluluğunun sınırlarının belirlenmesi sorunu bakımından gündeme gelebilecektir. Bu alanlardaki uyuşmazlık kazada tarafların kusur oranlarının belirlenmesi ile başlayacak, sigortalı-işveren, işveren-Kurum ve 3. kişiler ile Kurum arasındaki rücu işlemlerine yansiyacaktır. Covid-19’a maruz kalmanın⁶⁹⁴ meslek hastalığı sayılıp sayılamayacağı ise virüse maruz kalmanın kalıcı rahatsızlıklara yol açıp açmadığı ile ilgili tıbbi sonuçlar ile ilgili bilgiler arttıkça daha kolay olacaktır⁶⁹⁵. Son dönemlerde sıkça karşımıza çıkmaya başlayan virüs salgınları, esnek çalışma biçimleri açısından da uzun dönemler süreceği yeni uyuşmazlık ve sorun alanlarından birini oluşturacak gibi görünmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ESNEK ÇALIŞMADA İŞVERENİN İŞ KAZASINDAN SORUMLULUĞU VE İŞ KAZALARININ GÖRÜNÜM BİÇİMLERİ

I. İŞVERENİN ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMLERİNDEKİ İŞ KAZALARINDAN DOĞAN HUKUKİ SORUMLULUĞU

A. Genel Olarak İş Kazalarından Doğan Sorumluluğun Hukuki Kaynağı ve Niteliği

1. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Kaynağı

⁶⁹⁴ İstihdam ilişkisinden kaynaklanan objektif bir yükümlülüğü yerine getirmek için aşı yaptırılması ve bundan kaynaklı zararların iş kazası olarak kabul edilip edilemeyeceği hakkında bkz. Erik Hahn, **Impfschäden als Folgen eines Arbeitsunfalls**, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* (NZA) 2022, 369. Yazara göre aşı, popülasyonda yeterli sürü bağışıklığı oluşturmak veya “enfeksiyon dalgalarını kırmak” amacıyla yapıldığı için, öncelikle genel popülasyonu korumaya hizmet etmektedir ve bu nedenle SGB VII § 8’ye göre iş kazası kavramı kapsamında değildir.

⁶⁹⁵ Korkusuz/Uğur, s. 257.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun hukuki dayanağının İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. ve Borçlar Kanununun 417. maddelerinde yer aldığı çalışmamızın ikinci bölümünde açıklanmıştır. İşyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu, işçinin ölmesi ya da engelli hale gelmesi halinde, Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan zarar için işverene, genel hükümler yoluyla sorumluluk yükletilebilmesi, maddi ve manevi tazminat davası açılabilmesi mümkündür⁶⁹⁶. İşverenin gerek TBK m. 417'ye gerekse 6331 sayılı Kanundaki hükümlere aykırı davranışı nedeniyle bir zarar meydana gelirse, işçinin veya hak sahiplerinin tazminat hakları doğacaktır. Her ne kadar İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve yönetmeliklerde tazmin borcu doğurabilecek iş sağlığı ve güvenliği önlemleri belirtilmişse de, işverenin bu önlemlere aykırı davranışı nedeniyle doğan zararın tazmini bakımından herhangi bir düzenleme öngörülmediğinden, konuya ilişkin TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Bu durumda TBK m. 49'daki haksız fiil sorumluluğu ile TBK m. 112'deki akdi sorumluluk hükümleri, işverenin sorumluluğunun hukuki kaynağını oluşturacaktır⁶⁹⁷.

a. Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Sorumluluk (TBK m. 112)

Türk Borçlar Kanununun 417. maddesinde, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak zorunda olduğu belirtilmiştir. İşverenin bu yükümlülüğüne aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi ya da kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tâbi olduğu belirtilmiş ve kusur sorumluluğu esas alınmıştır.

İşverenin sorumluluğunun, *sözleşmeye aykırılık* dışında haksız fiil sorumluluğu hükümlerine dayandırılabilmesi de öğretide ifade edilen bir başka husustur⁶⁹⁸. İşverenin iş güvenliği önlemlerini almaması, kişi varlıklarını doğrudan doğruya korumayı amaçlayan emredici kuralların ihlali anlamını taşır. İşçi, tazminat taleplerini, TBK m. 49 vd. hükümlerine

⁶⁹⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 398; Sarıbay Öztürk, s. 208;

⁶⁹⁷ Oğuzman, **İşverenin Sorumluluğu**, s. 337-342; Üçışık, s. 387 vd.; Süzek, s. 436 vd.; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 98 vd; Aynı yazar, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 333 vd.; Fatma Berfu Güler, “**İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**”, Kocaeli Üniversitesi HFD, Kasım 1997, s. 349-361; Seratlı, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, s. 54 vd.; Baycık, s. 159-161

⁶⁹⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 400.

de dayandırabileceğinden, burada hakların yarışması söz konusudur⁶⁹⁹. Bu durumda da yine kusur sorumluluğu esasları geçerli olacaktır⁷⁰⁰.

Türk Borçlar Kanunun 71. maddesine göre, “Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumlu olur”. Bu hüküm ile kanun koyucu, önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler bakımından özel bir kusursuz sorumluluk hali getirmiştir. Hükümün devamında “önemli ölçüde tehlike arz eden işletme” kavramından ne anlaşılması gerektiği açıklanmıştır. Buna göre; “Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılır.”

Öğretide, işverenin iş kazalarındaki sorumluluğunun, işverenin iş sözleşmesinin veya kanunların kendisine yüklediği yükümlülükleri kasıtlı olarak veya ihmal ile yerine getirmemesine dayandığı savunulmaktadır⁷⁰¹. Bu görüşteki yazarlara göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayarak iş kazalarına neden olunan durumlarda, iş güvenliği önlemlerine uymayan işveren işçiyi gözetme borcuna aykırı hareket etmekte, bir başka deyişle sözleşmeye aykırı davranmakta ve bunun sonusunda işçiye karşı sorumlu olmaktadır⁷⁰². Öğretide Süzek, TBK m.417/2’deki işverene işletme tehlikelerine karşı gerekli her türlü önlemi alma görevini yükleyen düzenlemesine Kanunda yer verilmemiş olsaydı bile, işverenin işçiyi gözetme borcunu iş sözleşmesinin içeriğinden çıkartmanın mümkün olabileceğini ve buna göre de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenin sözleşmeye dayanan sorumluluğunun söz konusu olabileceğini savunmaktadır⁷⁰³.

İş kazalarında sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan sorumluluğun unsurları; sözleşmeye aykırı hareket, kusur, sözleşmeye aykırı hareket sonucunda bir zararın meydana gelmesi ve illiyet bağının bulunması olarak sayılabilir. Sözleşmeye aykırı hareket, çoğunlukla

⁶⁹⁹ Süzek, **Destekten Yoksunluk**, s. 28.

⁷⁰⁰ Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 400.

⁷⁰¹ Akın, **İşverenin İş Kazasından Doğan**, s. 40.; Lütfi İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, İstanbul, 2008, s. 92; Oğuzman/Öz, C. II, s. 262.

⁷⁰² Akın, **“İşveren ve Vekillerinin Sorumlulukları”**, s. 51.

⁷⁰³ Süzek, **Destekten Yoksunluk**, s. 17.

ihmali bir hareket ile olmaktadır. Ancak, icrai hareketle meydana gelmesi de mümkündür. İşverenin kanunda icrai bir harekette bulunma yükümlülüğü olduğu durumlarda icrai harekette bulunmaması, yükümlülüğün ihmali hareket ile yerine getirilmemesi anlamını taşımaktadır.

b. Haksız Fiil Sorumluluğu (TBK m. 49)

Türk Borçlar Kanununun işverenin işçinin kişiliğini koruma ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu düzenleyen 417. maddesi uyarınca, iş güvenliği önlemlerini almayan işveren iş akdinden doğan işçiye gözetme borcuna aykırı davranmış olacaktır ve bu nedenle işçinin uğradığı zararın tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir. Öte yandan, işverenin bu davranışı kişi varlıklarını doğrudan korumayı amaçlayan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin emredici davranış kurallarının kusurlu bir davranışla ihlali aynı zamanda bir haksız fiil oluşturmaktadır⁷⁰⁴. Esnek çalışma biçimlerinde meydana gelen iş kazalarında işverenin sorumluluğu, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluğa dayandırılabilir⁷⁰⁵ gibi salt haksız fiil sorumluluğuna da dayandırılabilir ve bu iki sorumluluk birbiriyle yarışabilir⁷⁰⁶. Haksız fiile dayalı sorumluluğun unsurlarında; haksız bir fiilin bulunması, bir zararın meydana gelmesi, haksız fiil ile meydana gelen zarar arasında nedensellik bağının bulunması ve haksız fiili gerçekleştiren kişinin kusurlu olması gerekir⁷⁰⁷.

Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin düzenlemelere başvurulduğunda kusurun *ispatının işçiye ait olması* nedeniyle, iş kazalarında sorumluluğun sözleşmeye aykırılığa dayandırılması işçinin daha lehinedir⁷⁰⁸. Zira işçi haksız fiil hükümlerine dayandığı takdirde, TBK m. 50 uyarınca işverenin kusurunu ispat etmek zorunda kalacaktır. Buna karşılık, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumlulukta, TBK m. 112 hükmü gereğince kusursuzluğunu ispat yükü işverene aittir⁷⁰⁹. Ayrıca, işçi davasını sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk esaslarına

⁷⁰⁴ Sözek, s. 436; Baycık, **Çalışanların Hakları**, s. 135-136; Kılıçoğlu, s. 483-484.

⁷⁰⁵ Gaye Baycık, “İnşaat İş Yerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu”, İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 5-6 Ekim 2007, Ankara, s. 59.

⁷⁰⁶ Özen, s. 218; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 98; Oğuzman, **İşverenin Sorumluluğu**, s. 339; Güneren, s. 664; Tandoğan, **Mesuliyet Hukuku**, s. 528, Ulusan, s. 127.

⁷⁰⁷ Eren, s. 480; Reisoğlu, s. 128; Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 3. Bası, Ankara, 2003, s. 173 vd.

⁷⁰⁸ Levent Akın, “İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları”, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliği Kitabı, 2008, s. 53.; Sözek, s. 437.

⁷⁰⁹ Oğuzman/Öz, C. II, s. 262.

dayandırdığı takdirde, dava TBK m. 146 uyarınca on yıllık zamanaşımı süresine tabi olacak iken, haksız fiil sorumluluğunda zamanaşımı süresi TBK m. 72 uyarınca iki yıldır.

Yargıtay'ın konuya ilişkin ilk kararlarında işverenin iş kazalarındaki hukuki sorumluluğu, haksız fiil sorumluluğuna dayandırmaktayken⁷¹⁰, 2006 yılından sonraki dönemlerde Yargıtay işverenin sorumluluğunu sözleşmeye aykılıktan doğan kusur sorumluluğuna dayandırmıştır⁷¹¹.

2. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği

Yukarıda da açıklandığı gibi sorumluluk, genel olarak, Kavram olarak sorumluluk, bir kişinin bir başkasına verdiği zararı giderme yükümlülüğü şeklinde açıklanırken⁷¹², hukuki sorumluluk, hukuka aykırı bir fiil veya borca aykırı davranıştan doğan zararın tazmin edilmesi yükümlülüğü olarak tanımlanmaktadır⁷¹³. İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği hakkında öğretide bir görüş birliği bulunmadığı gibi, yargı kararlarında da dönem dönem farklı görüşlerin benimsendiği görülmektedir. Kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk olarak ikiye ayrılan bu sorumluluk türleri aşağıda detaylıca incelenecektir.

a. Kusur Sorumluluğu

Sorumluluk türlerinden en yaygın ve en geniş olanı, kusur sorumluluğudur⁷¹⁴. Bu sorumluluk türünde sorumluluk, zarar veren kişinin kusurlu davranışına dayanmakta ve zarar verici davranış belirli bir kişiye (süjeye) bağlandığı için, doktrinde kusur sorumluluğu yerine “sübjektif sorumluluk” veya “haksız fiil sorumluluğu” terimleri de kullanılmaktadır⁷¹⁵. Bu sorumluluk türünde kusur, sorumluluğun kurucu unsuru olarak düzenlenmiştir⁷¹⁶. Bu nedenle bu sorumluluk tipinde; “kusur olmazsa, sorumluluk olmaz” kuralı geçerlidir⁷¹⁷.

⁷¹⁰ Özen, s. 217; Akın, **Ölçüt**, s. 38.

⁷¹¹ Yarg. 21. HD., 12.6.2006, 2006/4895 E., 2006/6303 K.(Kazancı İçtihat); Çelik/Caniklioglu/Canbolat/Özkaraca, s. 401-402; Oğuzman/Öz, C. II, s. 257.

⁷¹² Antalya, C. II, s. 1 vd.; Eren/Dönmez, s. 1027.

⁷¹³ Oğuzman/Öz, s. 502; Eren, s. 1092; O.Gökhan Antalya, **6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C. 1, 2012, s. 769; Reisoğlu, s. 161; Karahasan, s. 71.

⁷¹⁴ Eren/Dönmez, C. II, s. 1030; Tandoğan, **Mesuliyet Hukuku**, s. 11; Eren, **Genel Hükümler**, s. 566.

⁷¹⁵ Eren/Dönmez, s. 1030; Tandoğan, **Mesuliyet Hukuku**, s. 11; Eren, **Genel Hükümler**, s. 566; YHGK. 22.11.2018, 2017/115 E., 2018/1756 K.

⁷¹⁶ Eren, **Genel Hükümler**, s. 594, Oğuzman/Öz, s. 11; Antalya, C. II, s. 15.

⁷¹⁷ Eren, **Genel Hükümler**, s. 53; Tunçomağ, s. 439; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, s. 492; Antalya, C. II, s. 416; Oğuzman/Öz, C. II, s. 58; Baloğlu, s. 114.

Kusur sorumluluğu, bir kimsenin hukuka aykırı ve kusurlu bir davranışta bulunmak suretiyle, sözleşme dışında diğer bir kimseye vermiş olduğu zararın giderilmesini düzenleyen sorumluluk türüdür⁷¹⁸. Kusur sorumluluğunda, oluşan zararın tazmin ettirilmesi, ancak zarar o kişinin kusurlu bir fiilinden doğmuş ise mümkündür⁷¹⁹. Kusur sorumluluğu, sorumluluğun genel kuralını oluşturmakla birlikte, yaşanan teknik ve sosyal gelişmeler sonucunda, birçok tehlike ve sebep sorumluluğu halleri kabul edilmiş ve kusur sorumluluğunun uygulama alanı oldukça daralmıştır⁷²⁰. Türk Borçlar Kanununun 49. maddesinde “kusur” unsurunun yer almasıyla, Türk hukuk sisteminde de kusur sorumluluğu kural, diğer sorumluluk halleri ise istisna olarak düzenlenmiştir⁷²¹. Gerçekten, TBK m. 49’a göre, kusurlu bir davranışla başkasına hukuka aykırı olarak zarar veren kimse, bunu tazmin etmek zorundadır. Alman ve Avusturya hukuklarında da kusur sorumluluğu benzer şekilde düzenlenmiştir (ABGB § 1295; BGB § 823). Kusur sorumluluğunda, sorumluluğun doğması için kusur unsurunun yanı sıra, zarar, nedensellik bağı ve hukuka aykırılık unsurlarının da bulunması gerekmektedir⁷²².

Öğretide kusur sorumluluğunu savunan görüşe göre, işçinin işyerinde uğradığı iş kazaları sebebiyle işverenin hukuki sorumluluğu, temel olarak kusur sorumluluğuna dayanmaktadır⁷²³. Bizim de katıldığımız bu görüş uyarınca, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak belirlenebilmesi için, bu hususun mutlaka mevzuatımızda düzenlenmiş bulunan diğer kusursuz sorumluluk hallerindeki gibi açıkça, *yasada özel olarak öngörülmüş* olması gerekir⁷²⁴. Zira Borçlar Kanunu sistemi bu konuda kusursuz

⁷¹⁸ Tandoğan, **Mesuliyet Hukuku**, s. 9-11; Eren, **Genel Hükümler**, s. 594; Oğuzman/Öz, C. II, s. 11; Antalya, C. II, s. 15, Yıldız, s. 10.

⁷¹⁹ Eren/Dönmez, s. 1031; Tandoğan, **Mesuliyet Hukuku**, s. 89; Hanspeter Strickler, **Die Entwicklung des Gefährdungshaftung**, Bern, 1983, s. 12.

⁷²⁰ Oğuzman/Öz, C. II, s. 7; Eren/Dönmez, s. 1031.

⁷²¹ S. Sulhi Tekinay, “**İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi**”, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, 1968/3, s. 91.; Akın, “**İşveren ve Vekillerinin Sorumlulukları**”, s. 52.; Akın, “**Uygun Nedensellik Bağı**”, s. 26, 27.; Baycık, “**İnşaat İşyerlerinde Sorumluluk**”, s. 57.

⁷²² Oğuzman/Öz, C. II, s. 14; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 476-477; Eren, **Genel Hükümler**, s. 594; Gürbüz Yılmaz, “**İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar**”, Mühendis ve Makina Dergisi, 2005, 46(543), s.7-8.

⁷²³ Eren/Dönmez, C. III, s.2250; Oğuzman/Öz, s. 633, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 402; Süzek, s. 430; Akın, “**İşveren ve Vekillerinin Sorumlulukları**”, s. 52.; Akın, “**İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı**”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 25, Mart 2011, Karar İncelemesi, s. 26, 27.; Baycık, “**İnşaat İşyerlerinde Sorumluluk**”, s. 57; Reisoğlu, s. 179; Erdem Özdemir, “**İş Sağlığı ve Güvenliği**”, s. 288; Sevimli, **Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**”, Çalışma ve Toplum, 2013/1, s. 128-129; Sümer, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, s. 205; Akın, **Ölçüt**, s. 40; Cengiz, s. 129.

⁷²⁴ Üçışık, s. 366 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 402; Süzek, **İş Hukuku**, s. 430 vd.; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 97; Gaye Burcu Yıldız, “**İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı 86, Haziran 2010, s. 5 vd.; Baycık, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, s. 55; Aynı

sorumluluğunu esas almış olsa idi, belirli hallerde ayrıca tehlike sorumluluğunun getirilmesine gerek olmazdı⁷²⁵. Tüm bu nedenlerle, işçinin işyerinde uğradığı zararlardan dolayı işverenin sorumluluğu kusursuz bir sorumluluk olmayıp hakkaniyet gereği kendisinden beklenebilecek her türlü önlemi almasından ibarettir ve kusurlu olmadığı halde işvereni, oluşan zarardan sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir⁷²⁶. Zira kusursuz sorumluluk ilkesinin kabulü halinde işveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken her türlü önlemi aldığını kanıtlasa bile, meydana gelen zarardan sorumlu tutulacaktır. Bu durumda, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz şekilde yerine getiren işveren ile yükümlülüğünü savsaklayan işveren arasında tazminat sorumluluğu bakımından bir fark da kalmayacağından, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini hiç almamayı seçmesi gibi tehlikeli bir sonuç da ortaya çıkarabilir⁷²⁷. Bir başka deyişle, işverenin sorumluluğunun baştan kusursuz sorumluluğa dayandırılması, işveren için önlem almayı yararsız hale getirebilir⁷²⁸.

İşverenin mevzuat ya da sözleşme ile öngörülmüş olan yükümlülüklerle aykırı davranması ve bu yükümlülükleri kasti veya ihmali davranışla ihlal etmesi iş sağlığı ve güvenliği yönünden kusuru ifade etmektedir⁷²⁹. Yükümlülüklerin ihmalen yerine getirilmemesi, işverenin iş sözleşmesine dayalı olarak, kanunda belirtilen yükümlülüklerini, kendisinden beklenen dikkat ve özen yükümlülüğüne uymayarak, yerine getirmemesi anlamına gelir⁷³⁰. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren, sözleşmeye aykırı davranmış olacak ve kusursuzluğunu kanıtlayamadığı müddetçe de işçi veya hak sahiplerinin zararını tazminle yükümlü olacaktır⁷³¹.

yazar: “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, s. 133; Güneren, s. 649.

⁷²⁵ Süzek, s. 430 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 399; Tekinay, **İşverenin Sorumluluğu**, s. 91; Oğuzman, **İşverenin Sorumluluğu**, s. 337 vd.; Sümer, **İşverenin Sorumluluğu**, s. 84-85; Süzek, **İş Güvenliği**, s. 209; Gaye Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, s. 133, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/398106> ; Gerek, s. 93 vd.; Doğan Yenisey, s. 47-48; Yıldız, **İnşaat**, s. 10; Güneren, s. 648; Akın, s. 97-98; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1413.

⁷²⁶ Saraç, s. 203.

⁷²⁷ Kusur sorumluluğu ilkesinin iş kazalarının önlenmesi bakımından kusursuz sorumluluk ilkesine göre daha yararlı olabileceği görüşü için bkz. Oğuzman/Öz, C. II, s. 262; Süzek, **İş Güvenliği**, s. 227 vd.; Baycık, **Çalışanların Hakları**, s. 136; Gerek, s. 37.

⁷²⁸ Oğuzman/Öz, s. 262.

⁷²⁹ Levent Akın, “İş Kazalarından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt”, Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası Dergisi, 27(6), s.46.

⁷³⁰ Akın, “İşveren ve Vekillerinin Sorumlulukları”, s. 52.

⁷³¹ Kemal Oğuzman, “İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”, İÜHFİM, 1969, C. 34, S. 1-4, s. 337-339; Selahattin Sulhi Tekinay, “İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi”, MHAD, 1968, S. 3, s. 91.

İşverenin kusursuz kabul edilebilmesi ve sorumluluktan kurtulabilmesi için, uygun çalışma ortamı hazırlamış, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla gerekli her tür tedbiri almış, araçları noksansız bulundurmuş, işçilere eğitim vermiş ve onları etkin bir biçimde denetlemiş olmak gibi bütün yükümlülüklerini yerine getirmiş olması gerekir⁷³² (6331 s. K. m.4, 5). Nitekim Yargıtay kararlarında da işverenin denetim yükümlülüğü sıkça vurgulanmakta, işçiye gerekli ikazların yapılmamış olması halinde işverenin kusurlu olduğu kabul edilmektedir⁷³³. Ayrıca, gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü sadece mevzuatta öngörülenlerle sınırlı olmayıp, bilim ve teknolojinin gerektirdiklerini de kapsar⁷³⁴. Gerek Borçlar Kanununa ve gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işverenlerin almak zorunda olduğu önlemlerin neler olduğu bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı duruma ve düzeye göre belirlenir. Diğer bir ifadeyle, işveren mali durumunun yetersizliğini, işyerini yeni açmış ise tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik ilerlemeler konusundaki bilgisizliğini, benzer işyerlerinde bu önlemlerin alınmadığını öne sürerek sorumluluktan kurtulamaz⁷³⁵. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda işverenin, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi aklın, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorunda olduğunu belirtmektedir⁷³⁶. İş kazalarıyla ilgili olarak, mevzuat hükümlerinde öngörülmemiş, fakat alınması gerekli başkaca bir önlem varsa, bunların da saptanması gereklidir. Bu

⁷³² Erdem Özdemir, s. 31; Caniklioğlu, **İşveren Yükümlülükleri**, s. 37; Balkır, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması**, s. 87.

⁷³³ Erdem Özdemir, s. 31; Ender Demir, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu” İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 13, S. 1, 2014, s. 130 vd., <https://jurix.com.tr/article/4050> . Yargıtay 2018 yılında vermiş olduğu bir kararda; “sigortalı tarafından elektrikli kumanda sistemi ayak butonunun pres tablasına konularak ve bu butona el ile müdahale edilerek makinanın çalıştırıldığı, bu şekilde çalışmanın yanlış olduğu birimden sorumlu kişilere bildirildiği halde gerekli değişikliğin yapılmadığı, doğru ve emniyetli iş kurallarına göre çalışma şartlarına uyulmadığı, işverenin gözetim ve denetim yükümlülüğünü yerine getirmediği anlaşılmakla pres makinasında çift el butonu mevcut olmasına rağmen bu güvenlik tedbirinin çalıştırılmaması, işverenin usulüne uygun ve güvenli çalışma ortamını sağlamaması, iş güvenliğinin işçinin inisiyatifi ve dikkatine bırakılması işverenin kusur ve sorumluluğunun daha fazla olmasını gerektirir” şeklinde hüküm kurmuştur, Yarg. 10. HD., 08.10.2018, 2018/3942 E., 2018/7636 K. (Legalbank)

⁷³⁴ Süzek, s. 412; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 336; Erdem Özdemir, s. 34.

⁷³⁵ Ekmekçi/Yiğit, s. 363; Süzek, s. 426; Sümer, **İşverenin Sorumluluğu**, s. 67; Caniklioğlu, **İşveren Yükümlülükleri**, s. 36; Sümer, **İş Sağlığı**, s. 100; Baycık, **İnşaat İşyerlerinde Sorumluluk**, s. 233; Tunçomağ, s. 269-270; Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları”, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, S. 34, 2012/3, s. 171, <https://calismatoplum.org/makale/karar-incelemesi-isverenin-is-kazasindan-dogan-sorumlulugunun-niteliği-ve-sinirlari> .

⁷³⁶ Yarg. 10. HD., 14.12.2020, 2019/4831 E., 2020/7087 K.: “İşverenin mevzuatta yer alması bile, iş sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, teknolojinin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorunda olduğu Yargıtayın yerleşik içtihatlarındandır. Alınması gereken her türlü tedbir objektif olarak işverenden beklenen makul tedbirler olmalıdır. İş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasında kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişiler, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacaktır.” Benzer yönde: Yarg. 10. HD., 21.12.2021, 2020/9335 E., 2021/16326 K.; Yarg. 10. HD., 06.04.2021, 2020/7011 E., 2021/4792 K.; Yarg. 10. HD., 10.3.2021, 2020/9895 E., 2021/3060 K.; Yarg. 10. HD., 6.2.2020, 2020/85 E., 2020/816 K.; Yarg. 10. HD., 25.5.2015, 2015/2761 E., 2015/9913 K., Yarg. 10. HD., 27.3.2019, 2016/14860 E., 2019/2891 K.

önlemlerin işverence tam olarak alınıp alınmadığı, alınmamışsa zararın bundan kaynaklanıp kaynaklanmadığı, olayda işçinin önlemlere uymayışının etkili bulunup bulunmadığı incelenerek bu doğrultuda her iki tarafın kusur oranı saptanacaktır⁷³⁷. Yargıtay'ın bir kararında, sorumluluğun tespitinde, sorumluluğu gerektiren ve mevzuatla belirlenmiş olan durumun kendi özelliklerini göz önünde bulundurmak ve araştırmayı bu özelliklere göre yürütmek gerektiği belirtilmektedir⁷³⁸.

Öğretide kusur sorumluluğuyla ilgili ifade edilen bir başka husus, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin kusur sorumluluğunun mutlak olarak kabul edilmesinin, doğan zararların tümünü karşılama bakımından yeterli olamayacağıdır. Oluşabilecek olumsuz durumun telafisi amacıyla “riskin sosyalleştirilmesi” düşüncesiyle iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işçi veya hak sahiplerinin uğradığı zararların tamamının ya da tamamına yakın bir kısmının SGK tarafından karşılanması ve daha sonra işverenin kusuru oranında SGK tarafından işverene rücu edilmesi görüşü savunulmaktadır⁷³⁹. Böylece işçi veya hak sahiplerinin maddi zararları, SGK tarafından karşılanmış olacak ve böylece “haklarını almak için iki ayrı cephede uğraş vermek zahmetinden” kurtulmuş olacaklardır⁷⁴⁰.

b. Kusursuz Sorumluluk

Sebeup sorumluluğu olarak da anılan ve zarara sebep olma düşüncesine dayanan kusursuz sorumluluğun gerçekleşmesi için, sorumluluğu doğuran olayla zarar arasında sebep-sonuç ilişkisinin varlığı yeterlidir. Bu sorumluluk türünde, kusur sebep sorumluluğunun kurucu unsuru olmaktan çıkmış ve sorumluluk kusur yerine kanunun öngördüğü belirli bir olguya bağlanmıştır⁷⁴¹. Sorumluluğun bağlandığı olgulara, gözetim ya da objektif özen yükümlülüğünün ihlali, tehlikeli bir işletme veya nesne ile çalışma gibi olgular örnek verilebilir⁷⁴². Kanunun öngördüğü olgularla, gerçekleşen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması, sorumluluğun doğması için yeterlidir. Kusursuz sorumluluk esası uyarınca işverenin iş kazasından sorumluluğunun doğması için kusurlu olması şartı aranmaz⁷⁴³. İş

⁷³⁷ Baloğlu, s. 115.

⁷³⁸ Yarg. 10. HD., 22.09.2011, 2010/4226 E., 2011/12281 K.

⁷³⁹ Sözek, s. 428-429; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 98-99; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 404.

⁷⁴⁰ Sarper Sözek, “**Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu**”, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1996, s. 27-28.

⁷⁴¹ Eren/Dönmez, s. 1033; Tandoğan, **Mesuliyet Hukuku**, s. 7; Karahasan, s. 229 vd.; İmre, s. 760.

⁷⁴² Eren, s. 1537; Tunçomağ, s. 322.

⁷⁴³ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 497; Eren, **Genel Hükümler**, s. 574; Antalya, C. II, s. 360 vd.

kazası ile kaza sonucu meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının varlığı, işverenin sorumluluğu için yeterlidir. Zarar görenin kusur durumunu ispat etmesine da gerek olmayıp, öğretide bu sorumluluk türüne objektif sorumluluk, sebep sorumluluğu veya sonuç sorumluluğu da denilmektedir⁷⁴⁴.

İşverenin iş kazasından sorumluluğu bazı yazarlarca kusursuz sorumluluk ilkesine dayandırılmaktadır⁷⁴⁵. Bu görüşü savunan yazarlar, hukukumuzda işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlâl etmesi sonucunda doğan zararın tazmini konusunda İş Kanununda bir düzenleme yer almamasının bir kanun boşluğu yarattığı düşüncesinden yola çıkmaktadır. Bu görüş uyarınca, bu durumda tazminatın esaslarının belirlenmesinde TBK m. 96 ve TBK m. 112 hükümlerine başvurmak gerekecek ancak bu hükümler iş hukukunun işçiyi koruyucu amacına uygun nitelikte olmadığından, işverenin sorumluluğunun belirlenmesinde uygulanamayacaktır. Kanunda boşluk bulunan hallerde de hâkimin kanun koyucu sıfatıyla hareket etmesinin mümkün olduğu, bu nedenle bu boşluğun iş hukukunun işçiyi koruyucu amacına uygun şekilde doldurulması gerektiği savunulmaktadır⁷⁴⁶. Hayat şartlarına ve toplumsal düşüncelere aykırı olduğu için, işverenin hakkaniyet gereği hesap vermesi gerektiği öngörülerek, kusursuz sorumlulukta, tehlike ilkesi gibi sebepler ileri sürülmüştür⁷⁴⁷.

İşverenin iş kazası nedeniyle sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu savunan diğer bir görüş de, bu konuda bir yasa boşluğu olduğu görüşünü paylaşmamış, İSGK m 4 ve TBK m. 417/2'deki *mevcut hükmün yorumu* ile işverenin kusursuz sorumluluğunun savunulabileceğini belirtmişlerdir⁷⁴⁸. İşverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu savunan Centel, bu görüşüne dayanak olarak TBK m. 417/2'deki "işverenin her türlü önlemi alma yükümü"nü ve "noksansız" ifadelerini göstermektedir⁷⁴⁹. Özveri ise yasal

⁷⁴⁴ Baloğlu, s. 117; Bu sorumluluk türünün bir sonuç sorumluluğu olmadığına dair görüş için bkz. Akın, **Ölçüt**, s. 40.

⁷⁴⁵ Tunçomağ, s. 497; Atabek, s. 290; Tunçomağ/Centel, s. 138-139; Eren, *İşverenin Sorumluluğu*, s. 89, 92-93; İlhan Ulsan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Yayınları, İstanbul, 1990, s. 125.

⁷⁴⁶ Eren, *İşverenin Sorumluluğu*, s. 89; Ulsan, s. 125; Kemal Tahir Gürsoy, **"İşverenin Sorumluluğu"**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1974, s. 193.

⁷⁴⁷ Eren, *İşverenin Sorumluluğu*, s.83 vd.; Ulsan, s.103 vd.

⁷⁴⁸ Tankut Centel, **Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Sicil İHD, S. 24, Aralık 2011, s. 16, <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil24-15-20.pdf>; Tunçomağ, s. 268-270; Mustafa Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1986, s. 972-974; Kılıçoğlu, **Tazminat Esasları**, s. 28-29.

⁷⁴⁹ Tankut Centel, **"Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması"**, Sicil İHD, Aralık 2011, s. 16. Benzer görüş Tunçomağ/Centel, s. 138-139; Atabek, **İş Kazası**, s. 290; Hüseyin Hatemi, İHU, İş Kanunu 73 No.2; ilke olarak tehlike ilkesine bağlı kusursuz sorumluluğunun kabulü gerektiği görüşü ve nedenleri için Ulsan-Esen, s. 84-86; Ulsan, s. 119-122 vd.; Taşman, 439-440; Başboğa Şahbaz, s. 63 vd.

sistemin bütünlüğünü ele almakta, işverene hata payı bırakılmadığını, adeta “sıfır tolerans” verildiğini belirterek, “...işverene ama’sız getirilen yükümlülüklerin kusursuz sorumluluktan başka bir şey olmadığı” sonucuna ulaşmaktadır⁷⁵⁰.

İşverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin görüşler incelendiğinde, kusursuz sorumluluk esasını ileri süren görüşlerin konuyu zararın tazmini yönünden ele aldığı, özellikle iş kazasının meydana gelmesinde kaçınılmazlığın bulunduğu durumlarda, işçinin korunması ilkesi gereğince, zararın büyük kısmının işçinin üzerinde kalmaması düşüncesiyle görüşlerin şekillendirilmiş olduğu görülmektedir⁷⁵¹.

Kusursuz sorumluluk, öğretide hakkaniyet sorumluluğu, özen sorumluluğu ve tehlike sorumluluğu olmak üzere üçe ayrılmaktadır⁷⁵².

aa. Hakkaniyet sorumluluğu

Hakkaniyet sorumluluğu, kaynağını TBK m. 65 hükmünden almakta olup, buna göre, “*Hakkaniyet gerektiriyorsa, hâkim ayırt etme gücü bulunmayan kişinin verdiği zararın, tamamen veya kısmen giderilmesine karar verir.*” Bu sorumluluk türünde, sorumluluk kusura ya da tehlikeye veya özen ihlalinden değil, hakkaniyet düşüncesinden doğmaktadır⁷⁵³. Bu görüşe göre, işverenin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle beliren kusursuz sorumluluğunun temelinde hakkaniyet ilkesi yatmaktadır⁷⁵⁴. Hatemi, Yargıtayın kusursuz sorumluluk ilkesini benimsediği dönemdeki içtihadı ana hatlarıyla doyurucu ve doğru bulduğunu, ancak öğretide ileri sürülen tereddütleri gidermeye yetmediğini belirterek, maddi tazminatta kusur ilkesini aşabilmek için (eski) BK. m. 332’de yer alan hakkaniyet ölçüsünün alınacak tedbirler bakımından değil, işverenin sorumluluğu açısından getirildiğini kabul etmek gerektiğini savunmuştur⁷⁵⁵.

⁷⁵⁰ Murat Özveri, **İş Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri**, Birleşik Metal İş Yayınları, 2015, s. 116-118.

⁷⁵¹ Yıldız, **“İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”**, s. 6; Baloğlu, s. 116.

⁷⁵² Eren/Dönmez, s. 1039; Eren, **Genel Hükümler**, s. 571. Öğretide bu ayrımların dışında, Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp tarafından yapılan “hakkaniyet sorumluluğu-nezaret ve ihtimam gösterme yükümünden doğan sorumluluk-tehlike sorumluluğu” şeklindeki üçlü ayrımlara rastlanılmaktadır, bkz. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 498.

⁷⁵³ Eren, **Genel Hükümler**, s. 571.

⁷⁵⁴ Hüseyin Hatemi, İHU, 1976, İş K. m. 73 (No.2).

⁷⁵⁵ Hatemi, İHU İş K., M. 73 (No. 2)

bb. Özen sorumluluğu (Objektif Kusur Sorumluluğu)

Özen sorumluluğu, kusursuz sorumluluğun en hafif şeklini oluşturmaktadır. Öğretide “olağan kusursuz sorumluluk” olarak da ifade edilen özen sorumluluğu aslında olağan sebep sorumluluğu olup, bu haliyle kusur sorumluluğu ile tehlike sorumluluğu arasında yer almaktadır⁷⁵⁶. Bu sorumluluk türünde, ne kusur ne de tipik tehlike, sorumluluğun kurucu unsurunu oluşturmakta, sadece kanunda öngörülen objektif özen ödevinin ihlali bir kusursuz sorumluluk hali olarak karşımıza çıkmaktadır⁷⁵⁷. Borçlar Kanunu ve Medeni Kanunda başlıca özen sorumluluğu halleri; adam çalıştıranın sorumluluğu (TBK. m. 66), yapı malikinin sorumluluğu (TBK. m. 69), hayvan bulunduranın sorumluluğu (TBK m. 67), ev başkanının sorumluluğu (TMK m. 369) ve taşınmaz malikinin sorumluluğu olarak sayılabilirse de, bunlar dışında kalan bazı hallerin de özen sorumluluğuna konu olabilmesi mümkündür⁷⁵⁸.

Özen sorumluluğu ya sorumlu kişinin objektif özen ve gözetim yükümlülüğünü yerine getirmemesine ya da mülki bulundugu şeydeki noksanlığa dayanmaktadır⁷⁵⁹. Her ne kadar kusurun objektifleştirilmesi ile bir ölçüde kusursuz sorumluluk ilkesine yaklaşılmakta ise de⁷⁶⁰, objektif kusurda sorumluluğun doğumu için objektifleştirilmiş haliyle de olsa kusurun varlığı zorunludur⁷⁶¹.

Özen sorumluluğunu oluşturan hallerin birçoğu başlangıçta kusur sorumluluğu olarak nitelendirilmiş ancak zamanla bunların kusursuz sorumluluğa girdikleri kabul edilmiştir⁷⁶². Gerçekten, özen sorumluluklarının birçoğu, kusur sorumluluğuna oldukça yakındır. Zira, özellikle adam çalıştıranın sorumluluğunda, sorumlu kişiye isnad edilen özen ve gözetim eksikliği, aslında kınanan bir davranıştır ve sorumlu kişinin ayırt etme gücünü haiz olduğu durumda, bu kınama aslında bir kusurdur. Başka bir ifadeyle, özensizlik isnadı kusurun biraz daha objektifleştirilmiş halinden başka bir şey değildir ve bu durum, kusursuz sorumluluğu kusur sorumluluğuna yaklaştırmaktadır⁷⁶³. 6331 sayılı Kanun ve bu kanuna dayanılarak çıkartılan yönetmeliklerde yer alan tüm önlemler, işverenin kusurunu objektifleştiren ölçütler

⁷⁵⁶ Mustafa Tiftik, **Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Genel Kural ile Düzenlenmesi Sorunu**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2005, s. 1 vd.; Eren/Dönmez, s. 1039.

⁷⁵⁷ Oğuzman/Öz, C. II, s. 143 vd.; Eren/Dönmez, s. 1039.

⁷⁵⁸ Eren/Dönmez, s. 1040.

⁷⁵⁹ Eren/Dönmez, s. 1040.

⁷⁶⁰ Balcı, s. 239; Süzek, s. 434.

⁷⁶¹ Süzek, s. 434; Yarg. 10. HD., 16.03.2022, 2021/11100 E., 2022/3717 K.; Yarg. 21. HD., 27.1.2015, 2015/19365 E., 2015/1387 K.; Yarg. 21. HD., 22.4.2014, 2014/1282 E., 2014/8662 K.

⁷⁶² Eren/Dönmez, s. 1040.

⁷⁶³ Eren/Dönmez, s. 1041.

olarak değerlendirilmeli ve *koruma borcunun kodifikasyonu*⁷⁶⁴ şeklinde isimlendirilebilecek bu hükümlere uyulmaması halinde işverenin bizatihi kusurlu davranışta bulunduğu kabul edilmelidir⁷⁶⁵. Ancak daha önce de ifade edildiği üzere, işveren sadece mevzuat hükümlerine değil, bilim ve teknolojinin gerekli kıldığı tüm önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu kabul edilir ve zararı tazminle yükümlü olur⁷⁶⁶.

Kusursuz sorumlulukta işverenin sorumluluğunun doğması için işyeri/iş ile zarar arasında illiyet bağı bulunması yeterli iken, objektif kusur sorumluluğunda işverenin kusuru aranmakta, işverenin zararın doğmaması için tüm tedbirleri aldığı için objektif olarak belirlenememesi durumunda sorumluluğu söz konusu olmaktadır⁷⁶⁷. İşverenin kusurlu hareketinin bulunup bulunmadığının tespitinde ise; işverenin sübjektif durumu, bir başka deyişle işverenin içinde bulunduğu kişisel durum yerine, aynı durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk bilinci olan bir işverenin hareket tarzı esas alınmaktadır⁷⁶⁸. Bu sayede sorumluluk, her somut olayda işverenin sübjektif durumu yani kişisel bilgi, nitelik ve özellikleri hesaba katılmaksızın, objektif bir kritere göre tespit edilebilecektir⁷⁶⁹. İşveren, özen yükümlülüğünde bir noksanlık yapmadığını, aynı durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir işverenin göstereceği özeni gösterdiğini ya da gerekli özeni göstermiş olsaydı bile zararın yine de gerçekleşeceğini ispat ettiği takdirde, sorumluluktan kurtulabilir⁷⁷⁰. Özen sorumlulukları özel bir kanuna ya da kanun hükmüne dayanmalıdır⁷⁷¹.

Kusurun belirlenmesinde objektif bir ölçütün esas alınması, bu ölçütün, her zaman aynı biçimde geçerli olacağı anlamına gelmemektedir. Kusurun objektifleştirilmesi dolayısıyla, her işverenden aynı davranışta bulunması beklenmemekte, aynı şartlar altında bulunan işverenlerden benzer davranışları göstermesi beklenmektedir. İşyerleri farklı risk grubunda bulunan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda göstermesi gereken özen de

⁷⁶⁴ Akın, **Maddi Tazminat**, s. 99.

⁷⁶⁵ Süzek, s. 434; Eren, **İşverenin Sorumluluğu**, s. 92; Özdemir, s. 281 ve 289; Ahmet Sevimli, “**Türk Borçlar Kanunu m. 47 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**”, Çalışma ve Toplum, S. 36, 2013/1, s. 130, <https://www.calismatoplum.org/makale/turk-borclar-kanunu-m417-veissagligive-guvenligi-kanunu-isigindagenel-olarakiscinin-kisiliginin-korunmasi> ;

⁷⁶⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 369; Süzek, s. 433-434; Ekonomi, s. 154-155; Narmanlıoğlu, s. 321; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1439-1440; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 61; Balkır, s. 75.

⁷⁶⁷ Baloğlu, s. 117.

⁷⁶⁸ Akın, **Maddi Tazminat**, s.99; Baloğlu, s.117-118; Emirhan, 75-76; Hamdi Mollamahmutoğlu vd., s.1412; Sümer, **İş Sağlığı**, s.214; Süzek, s.405-406.

⁷⁶⁹ Süzek, s. 433; Levent Akın, “**Kusurun Belirlenmesinde Ölçüt**”, s.47; Baloğlu, s. 119.

⁷⁷⁰ Halûk Tandoğan, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981, s. 23; Süzek, s. 434; Balcı, s. 289.

⁷⁷¹ Eren/Dönmez, s. 1042.

değişkenlik göstermekte, yapılan işin tehlikesi arttığı ölçüde, gösterilmesi gereken özen de o oranda artmaktadır⁷⁷². İşverenlerin işyerinde daha dikkatli davranmaya zorlanması, mali nedenlerin ileri sürülerek sorumluluktan kurtulmalarının engellenmesi ve bu sayede iş kazalarına engel olunabilmesine katkı sağlaması bakımından, kusurun objektifleştirilmesi önemlidir.

Kusurun objektifleştirilmesi görüşü, konuyu kusursuz sorumlulukta olduğu gibi sadece zararın tazmini açısından incelememekte, aynı zamanda iş kazasının önlenmesini de hedeflemektedir. Bu sayede, işverenler kusurları dikkate alınmadan her durumda sorumlu tutulmamış, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan işveren ile almayan işveren arasındaki fark sorumluluk hukuku bakımından sağlanmış olacaktır. Böylece, kusuru olmasa bile her durumda sorumlu tutulacak ve bu nedenle tedbir alma gereği duymayacak işverenlerin yerini, kusurları azaldıkça ödeyecekleri tazminatın da azalacağını bilen ve bu nedenle iş güvenliği önlemlerinin alınmasında daha dikkatli olan işverenler alacaktır. Ayrıca, işverenler alacakları önlemlerle hem kazaların oluşum riskini azaltmış olacak, hem de küçülen kusur oranları nedeniyle yüklenecekleri tazminat miktarını da düşürebilecektir⁷⁷³. Kusurun objektifleştirilmesi sayesinde iş kazasından zarar gören işçi ya da hak sahiplerine yapılan tazminat niteliğindeki ödemeler de hukuki bir dayanak kazanmaktadır⁷⁷⁴. Nitekim son dönemde Yargıtay tarafından konuya ilişkin verilen kararlar da bu yöndedir⁷⁷⁵.

Yargıtay güncel tarihli bir kararında, 6331 sayılı Kanunun 19. maddesinin çalışanların yükümlülüklerini çağdaş bir anlayışla, somut ve ayrıntılı bir şekilde ortaya koyduğunu ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğunun sınırlarına yaklaştırdığını ifade ederek, 6098 sayılı Kanunun 417. ve 71. maddeleri arasındaki ilişkiyi irdelemeksizin, sorumluluğun kural olarak kusur sorumluluğu olduğunu, ancak bunun objektifleştirildiğini belirtmiştir⁷⁷⁶.

⁷⁷² Sözek, s. 396.

⁷⁷³ Akın, **Maddi Tazminat**, s. 47-48.

⁷⁷⁴ Baloglu, s. 119.

⁷⁷⁵ Yargıtay 21. HD., 19.02.2013, 2012/100014 E., 2013/2860 K.

⁷⁷⁶ Yarg. 21. HD., 13.02.2018, 2016/12322 E., 2018/1190 K.; Yarg. 21. HD., 27.06.2019, 2018/7144 E., 2019/4774 K.

Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 289.

cc. Tehlike Sorumluluğu

Kusursuz sorumluluk hallerinin en ağırlı olan tehlike sorumluluğunda ise, bir kişinin sorumlu olması için, kusurlu olması veya objektif özen ya da gözetim yükümlülüğünü ihlal etmesi gerekmez. Tehlike sorumluluğu, sorumluluğun doğrudan işverenin sorumlu tutulmasında kusurlu olup olmadığına veya objektif özen yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmediğine bakılmaksızın, ciddi bir tehlike oluşturan işletmenin işleyişine atfedilen bir sebep sorumluluğudur⁷⁷⁷.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 71. maddesinde, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer almayan bir sorumluluk türü olan, tehlike sorumluluğu düzenlenmiştir. Bu düzenlemeyle beraber, hukukumuzda ilk defa bir tür kusursuz sorumluluk olan tehlike sorumluluğu özel kanunlar dışında genel hüküm olarak düzenlenmiştir⁷⁷⁸. TBK m. 71/1'e göre, *“Önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur.”* İşverenin iş kazasından ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kural olarak kusur sorumluluğu olduğu kabul edilmekteyse de, söz konusu hüküm ile kanun koyucu özel bir kusursuz sorumluluk hali getirmiştir. Bu kusursuz sorumluluk hali yalnızca önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğması halinde geçerli olmaktadır⁷⁷⁹.

Maddenin ikinci fıkrasında, tehlike sorumluluğunun konusu olan “önemli ölçüde tehlike arz eden işletme” tabirinden ne anlaşılması gerektiği açıklanmıştır. Buna göre; *“Bir işletmenin, mahiyeti ve faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arz eden işletmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de*

⁷⁷⁷ Süzek, s. 434; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1515; Oğuzman/Öz, s. 262; Fatma Emirhan, **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2017, s.70; Balcı, s. 241 vd; Kılıçoğlu, s. 481-483; Nüvit Gerek, **“6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu”**, Sicil İHD, S. 34, Aralık 2011, s. 34; Baycık, **Çalışanların Hakları**, s. 34; Uluşan, s. 67.

⁷⁷⁸ Oğuzman/Öz, C. II, s. 8 ve 201; İştar, s. 42.

⁷⁷⁹ Eyrenci/Taşkent/Uluşan/Baskan, s. 405. Yazarlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin kusur sorumluluğunun, doğacak zararların tümünü karşılamak açısından yeterli olmayacağını, bu olumsuz durumun telafi edilmesi amacıyla “riskin sosyalleştirilmesi” düşüncesinden hareketle ileri sürülmüş olan işçinin zararının tümünün ya da tümüne yakın bir kısmının SGK tarafından karşılanması, daha sonra SGK'nın yaptığı ödemeleri kusuru oranında işverene rücu etmesi görüşünün daha isabetli olduğunu savunmaktadırlar.

önemli ölçüde tehlike arz eden işletme sayılır.” (TBK m. 71/2)⁷⁸⁰. Öğretide, bu kapsama özel kanunlarda düzenlenen tehlikeli işletmeler dışında kalan, patlayıcı maddeler üreten işletmeler, tüp gaz imalathaneleri, yüksek gerilim hatları, maden ocakları, demir çelik fabrikaları, siyanürle altın, gümüş çıkaran işletmeler gibi tehlikeli işletmelerin girmesi gerektiği belirtilmiştir⁷⁸¹.

“Önemli ölçüde tehlike arz eden işletme” kavramı, öğretide somutlaştırılmaya çalışılmış, önemli ölçüde tehlike arz eden işletme söz konusu olduğunda, tehlikenin kaynağının işletmenin binası değil faaliyeti olması gerektiği, bina ve yapı malikinin sorumluluğunun “özen sorumluluğu”na dayanırken, işletme veya işletenin sorumluluğunun tehlike sorumluluğu olduğu yönünde görüşler öne sürülmüştür⁷⁸². Bir başka görüşe göre, ülkemizde yaşanan grizu patlamalarının yaşandığı maden ocakları gibi, gereken özenin gösterildiği durumda bile sıkça ve ağır zararlar doğurmaya elverişli ise, işletme “önemli ölçüde tehlike arz eden” nitelikte sayılacaktır⁷⁸³. Nitekim bu maden ocaklarında alınan çeşitli önlemlere, dikkatli havalandırmaya, hayati tehlike nedeniyle çalışanların seçiminde gösterilen özene rağmen kazalar ancak bir ölçüde azaltılabilmekte, fakat tamamen önlenememektedir⁷⁸⁴.

TBK m. 71/4’te ise “*Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler.*” düzenlemesi yer almaktadır. Bu hüküm uyarınca, önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetlerini yürüten kişiler, bu faaliyetlerin gerektirdiği ruhsatı ya da izni almış olsalar bile, tipik tehlike olgusunun doğurduğu tipik zarardan sorumlu olmaktan kurtulamazlar. Başka bir ifadeyle, tehlike sorumluluğuna bağlanan tipik tehlike ile ortaya çıkan zarar arasında uygun illiyet bağı mevcutsa, bu hüküm kapsamında işletme sahibi ve varsa işletenin birlikte sorumluluğundan söz edilecektir⁷⁸⁵.

⁷⁸⁰ Cengiz, s. 133.

⁷⁸¹ Oğuzman/Öz, C. II, s. 203; Gerek, s. 34; Ulsan, s. 68.

⁷⁸² Gerek, s.819, Tandoğan, **Kusura Dayanmayan Sorumluluk**, s. 161; Eren, **Genel Hükümler**, s. 744; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıparmak, s. 517; Antalya, C. II, s. 310. Bina ve yapı malikinin sorumluluğunun tehlike sorumluluğu olduğu görüşü için bkz. Kılıçoğlu, s. 222. Her iki görüşe de katılmayan, kısmen farklı bir görüş için bkz. Oğuzman/Öz, C. II, s. 179.

⁷⁸³ Reisoğlu, s. 198; Oğuzman/Öz, C. II, s. 203.

⁷⁸⁴ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 289; Reisoğlu, s. 198.

⁷⁸⁵ Kanun maddesinde açıkça kusursuz sorumluluktan bahsedilmese de, maddenin konuluş amacına bakılarak kusursuz sorumluluğa ilişkin olduğu ifade edilmiştir. Bknz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 400; Subaşı/Yiğit, s.149; Gürsoy, s. 193; Emirhan, s.68.

Tehlike sorumluluğunda, özel kurtuluş nedenleri de olmayıp, sadece genel kurtuluş nedenleri, yani illiyet bağıını kesen sebepler, sorumluluğu ortadan kaldırırlar⁷⁸⁶. Bu nedenle tehlike sorumluluğunun mutlak sorumluluk oluşturduğu kabul edilmektedir⁷⁸⁷. Yargıtay’ın bir kararında belirtmiş olduğu üzere; *“işveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş olsa dahi meydana gelen kazadan dolayı sorumluluktan kurtulma olanağı yoktur. Bu anlamda tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Bununla beraber belirtmek gerekir ki tehlike sorumluluğu bir “sonuç” sorumluluğu da değildir. Gerçekten zarar işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, yani araya giren bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse, işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gerekmektedir. İşyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir nedensellik bağı bulunmuyorsa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Öteki sorumluluk hallerinde olduğu gibi, tehlike sorumluluğunda da üç halde nedensellik bağı kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur”*⁷⁸⁸.

Böylelikle, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun tespiti için bakılması gereken ilk unsur, işyerinin *“önemli ölçüde tehlike arz eden işletme”* niteliğinde olup olmadığıdır. İşyeri, *“önemli ölçüde tehlike arz eden işletme”* niteliğindeyse, işverenin kusursuz sorumluluğu söz konusu olacak, zarardan sorumlu tutulan kişinin, kusurlu olması gerekmeyecek, olay ile zarar arasında uygun bir illiyet bağıının varlığı, sorumluluğun tespiti için yeterli olacaktır. Bu niteliği taşımayan işyerleri bakımından ise TBK m. 417 hükmünün esas alınması ve işverenin sorumluluğunun kural olarak kusur esasına dayandırılarak belirlenmesi isabetli olacaktır⁷⁸⁹.

Önemli ölçüde tehlike arz eden işyerleri dışında kalan işyerlerinde de işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak nitelendirilebilmesi, Türk Hukuku’nda bu nitelemeyi haklı kılacak kanuni bir düzenleme bulunmaması nedeniyle mümkün gözükmemektedir⁷⁹⁰. İşverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk esasına dayandırılmasının, iş hukukunun amaç ve gereklerine daha uygun düşeceğini ileri süren bazı görüşler olmakla birlikte⁷⁹¹, belirtilmelidir ki kusursuz sorumluluk, istisnai bir sorumluluk

⁷⁸⁶ Eren/Dönmez, s. 1041; Strickler, s. 5.

⁷⁸⁷ Erdem Özdemir, s. 285; Emirhan, s.70.

⁷⁸⁸ Yarg. 21. HD., 2012/4196 E., 20212/5289 K..

⁷⁸⁹ Erdem Özdemir, s. 288; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 399-401; Cengiz, s. 133; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 404-405.

⁷⁹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Üçüncü Bölüm, I, A, 2, b. Kusursuz Sorumluluk.

⁷⁹¹ Eren, s. 86-89; Kılıçoğlu, s. 52.

türüdür ve bu sorumluluk türünü uygulayabilmek için kanunda bu yönde bir hüküm bulunması gerekmektedir⁷⁹². İlgili mevzuat hükümleri incelendiğinde, işverenin sorumluluğuyla ilgili olarak TBK’da önemli ölçüde tehlike arz eden işletmeler dışında kusursuz sorumluluğa ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığı, aksine TBK m. 417’de kusur sorumluluğu esasının benimsendiği, bu esastan ayrılınmasını gerektirecek herhangi bir düzenleme bulunmadığı görülmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin hukuki sorumluluğu konusunda belirtilen hususlardan farklı şekilde düşünülmesine neden olacak hukuksal bir esas getirmemiştir. İşverenin kusursuz sorumluluğu prensibi sadece 6098 sayılı Kanunun 71. maddesi ile önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerin faaliyetleri için öngörülen tehlike sorumluluğunda söz konusu olmaktadır. Bu düzenleme de kusursuz sorumluluk hallerinin mevzuatımızda istisna olduğunu ve ancak kanunla belirlenebileceğini net bir şekilde göstermektedir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında gösterdiği kusurun her derecesinden sorumludur. İşverenin bu kusurunun belirlenmesinde, şüphesiz ki objektif bir ölçüte göre hareket edilmesi gerekmektedir⁷⁹³.

c. İşverenin Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay’ın Görüşü

Yargıtay’ın konuya ilişkin ilk kararlarındaki görüşü kusur sorumluluğu yönünde olup⁷⁹⁴, sorumluluğun kaynağını ise başlangıçta haksız fiil sorumluluğu olarak kabul ederken, daha sonra sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk esasını benimsemiştir⁷⁹⁵. İlerleyen dönemde Yargıtay, kusur sorumluluğu görüşünü terkederek uzunca bir süre tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluğu⁷⁹⁶ kabul etmiştir⁷⁹⁷. 1957 yılında verilen İçtihatı Birleştirme Kararında⁷⁹⁸, işverenin sorumluluk ilkeleri, sanayinin gelişmesiyle birlikte toplumsal düşünceden kaynaklanan tehlike sorumluluğu teorisine dayandırılmıştır. Kararda; (eski) 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 55. maddesinde düzenlenen istihdam edenin sorumluluğu hükümlerine göre adam çalıştırmanın tazminat ile yükümlü tutulabilmesi için kendisinin kusuru bulunması gerekli olmadığı gibi, çalıştırdığı adamın da kusuru bulunması gerekmeyeceği tespitini yaparak, işverenin, kazadan sorumluluğunun bulunduğu karar vermiştir⁷⁹⁹. Ancak

⁷⁹² Sarıhan, s. 1187, Akın, **Uygun Nedensellik Bağı**, s. 26-27; Özen, s. 225.

⁷⁹³ Cengiz, s. 135.

⁷⁹⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1513

⁷⁹⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 401

⁷⁹⁶ Yarg. HGK, 12.11.2003, 2003/21-673 E., 2003/641 K.

⁷⁹⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1513, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 401, Kılıçoğlu, s. 52.

⁷⁹⁸ Yarg. IBHGK, 27.03.1957, 1957/1 E., 1957/3 K. (Lexpera içtihat)

⁷⁹⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 401. Bkz. (Tunçomağ, İş Hukuku, s. 268’den naklen); Yarg. HGK, 28.10.1983, 1981/9-929 E., 1983/1044 K. (Legalbank); Yarg. HGK, 12.11.2003, 2003/21-673 E., 2003/641 K.

bu dönemde dahi, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 1968 yılında verdiği kararda kusuru olmayan işverenin zararın tamamından sorumlu tutulmasını doğru bulmamıştır⁸⁰⁰. İş güvenliği önlemlerini alan işverenle almayan arasında bir fark gözetmeyen uygulamanın adaletsizlik yaratacağı düşüncesiyle, kusuru bulunmayan işverenin sorumlu olacağı tazminat miktarı belirlenirken 818 sayılı Borçlar Kanununun 43. maddesi uyarınca tazminattan belirli bir miktar indirim yapılması gerektiğine kararlarda yer verilmişse de, bu durum, kusursuz sorumlulukta kusur araştırması yapılması gibi hukuk tekniği bakımından çelişkili bir durumun ortaya çıkmasına neden olmuştur⁸⁰¹.

Yargıtay, 2006 yılından itibaren kusursuz sorumluluk görüşünden ayrılarak, işverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında hukuki sorumluluğunun ilke olarak iş sözleşmesinden doğan “işçiye gözetme borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluk” olduğu görüşünü isabetli olarak benimsemiştir⁸⁰². Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre, “bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmâl göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişleişverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir.”⁸⁰³. Bu açıklamalar ışığında, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğu, kusur sorumluluğu esasına dayalı olup, Türk Hukuk sisteminde de asıl olduğu üzere, Kanunda açıkça düzenlenmedikçe kusursuz sorumluluk söz konusu olamayacaktır. TBK’da işverenin kusursuz sorumluluğuna dair bir hüküm olmadığı gibi, m. 417/son

ve M. N. Bedük’ün incelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 2005, s. 36-45, <https://ceis.org.tr/wp-content/uploads/2019/10/2005mayis.pdf>.

⁸⁰⁰ Yarg. HGK, 25.5.1968, 1968/9-110 E., 1968/343 K. (Tunçomağ, İş Hukuku, s. 268’den naklen)

⁸⁰¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 404; Baycık, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakları**, s. 134; Tehlike sorumluluğunun koşulları ve tehlikenin ve zararın işletmenin niteliğinden kaynaklanması gerektiği konusunda bkz. Banu Bilge Sarıhan, **Türk Borçlar Kanununda Genel Bir Kural Olarak Tehlike Sorumluluğu**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHFD, Özel Sayı, 2014, C. 20, S.1, s. 1180-1186; Nurşen Caniklioğlu, **İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, s. 66; Mustafa Kılıçoğlu, **Tazminat Esasları ve Hesaplama Yöntemleri**, Ankara 2019, s. 34; Güneren, s. 686. Rödovals sözleşmelerinden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalıklarında işverenin müteselsilen sorumlu tutulması gerektiği görüşüne dair bkz. Atanur Karaahmetoğlu, “**Rödovals Sözleşmesi Açısından İşverenin Hukuki Sorumluluğu**”, Legal İSGHD, C. 18, S. 71, 2021, s. 1095-1096.

⁸⁰² Süzek, s. 402.

⁸⁰³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 401-402; Baycık, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakları**, s. 134; Tehlike sorumluluğunun koşulları ve tehlikenin ve zararın işletmenin niteliğinden kaynaklanması gerektiği konusunda bkz. Sarıhan, s. 1180-1186; Caniklioğlu, **İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, s. 66; Kılıçoğlu, **Tazminat Esasları**, s. 34; Güneren, s. 686. Rödovals sözleşmelerinden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalıklarında işverenin müteselsilen sorumlu tutulması gerektiği görüşüne dair bkz. Karaahmetoğlu, s. 1095-1096.

fikrasında bu sorumluluğun sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk olduğu açıkça belirtilmiştir. Sözleşmeye aykırılık nedeniyle sorumluluk (m. 112) ise kusura dayanan bir sorumluluktur. Öğretide de vurgulandığı üzere, Kanunda tehlike sorumluluğunun düzenlenerek (m. 71) bu sorumluluğun sadece “önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden” doğan zararlara özgülenmesi⁸⁰⁴, bu madde kapsamına girmeyen diğer hallerde sorumluluğun kusura dayandığını göstermektedir⁸⁰⁵. Zira işverenin tüm iş kazalarından kusursuz sorumlu olduğunun kabulü halinde, kusursuz sorumluluğun tehlike arz eden işyerleri için ayrıca belirtilmesinin bir gereği ve anlamı kalmayacaktır.

3. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranması, sadece iş sağlığı ve güvenliği alanıyla sınırlı bir kavram olmayıp; aynı zamanda iş sözleşmesine dayanan gözetme borcuna aykırı davranması sonucu özel hukuk yaptırımları, bir başka deyişle zarara uğrayan işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu da devreye girer. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu, işçinin ölmesi veya herhangi bir şekilde zarar görmesi halinde, Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan zararı için işverene, maddi ve manevi tazminat davası açabilir (TBK m. 53-56). Başka bir ifadeyle, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı fiili nedeniyle zarar gören işçi veya yakınlarının işverene karşı açtıkları tazminat davaları, sosyal sigorta mevzuatı dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesine dayanmaktadır⁸⁰⁶.

İşverenin hukuki sorumluluğunun yani tazmin borcunun oluşabilmesi için, bir kazanın olması, bu kazanın bir iş kazası niteliği taşıması, kusursuz sorumluluk halleri dışında işverenin kusurlu olması, bunun neticesinde işçinin bedensel ya da ruhsal bir zararının ya da ölümünün meydana gelmesi ve uygun illiyet bağının mevcut olması gerekmektedir.

⁸⁰⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 404; Baycık, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakları**, s. 134; Tehlike sorumluluğunun koşulları ve tehlikenin ve zararın işletmenin niteliğinden kaynaklanması gerektiği konusunda bkz. Sarihan, s. 1180-1186; Caniklioğlu, **İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, s. 66; Kılıçoğlu, **Tazminat Esasları**, s. 686. Rödovans sözleşmelerinden kaynaklanan iş kazası ve meslek hastalıklarında işverenin müteselsilen sorumlu tutulması gerektiği görüşüne dair bkz. Karaahmetoğlu, s. 1095-1096.

⁸⁰⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 402; Oğuzman/Öz, 2012, s. 187; Demircioğlu/Kalyon, s. 44; Baycık, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakları**, s. 132.

⁸⁰⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 404; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 391; Sarıbay Öztürk, s. 208.

Ortaya çıkan zarar, iş kazası veya meslek hastalığı değilse; işveren, işçiye veya hak sahiplerine karşı gözetme borcu kapsamında genel hükümlere göre sorumlu olacaktır⁸⁰⁷.

a. Maddi Tazminat

İşçi, işverenin koruma gözetme borcunu ihlal edecek bir şekilde, alması gereken tedbir ve önlemleri almadığı için ortaya çıkan iş kazası geçirmesi nedeniyle uğradığı zararların tazmini işverenden talep edebilir⁸⁰⁸. Maddi tazminat, iş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıktığı tarih ile yaşam süresinin sona ermesine kadar geçecek süreçte kaza veya hastalık nedeniyle maruz kalacağı her türlü gelir kaybına ilişkindir⁸⁰⁹. İşçinin uğradığı bedensel zararlar, maddi zararlar olarak kabul edilir ve dayanağını, TBK m.54 hükmünden alır⁸¹⁰. Tedavi giderlerinin, kazanç kaybının, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpların ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan maddi kayıpların özellikle bedensel zararlardan olarak kabulüyle, TBK m.54'te “bedensel zarar” başlığı altında yer aldığı görülmektedir⁸¹¹. TBK m. 54'e göre; “*Bedensel zararlar özellikle şunlardır: 1. Tedavi giderleri. 2. Kazanç kaybı. 3. Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar. 4. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.*” Hükümde “bedensel zarar” başlığı altında tedavi giderlerinin, kazanç kaybının, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpların ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpların özellikle bedensel zararlardan olduğu belirtilmiştir.

Cismani zarar, kavramsal olarak bedensel ve ruhsal zarar anlamına gelmekte, ancak maddi tazminat bakımından karşılanması gereken zararı, cismani zararın neden olduğu ekonomik kayıplar oluşturmaktadır⁸¹². İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin uğradığı cismani zarar örneğin, organlarının zarar görmesi ya da uzuvlarının kopması gibi organik olabileceği gibi, göçük altında kalıp bedenlen zarar görmediği halde kapalı yer korkusu geliştirmesi nedeniyle ruhsal rahatsızlık yaşaması şeklinde de olabilir. İş kazasının sigortalıyı bedensel veya zihinsel olarak sakat bırakması koşulu arandığından, sigortalının uğradığı bedensel zararların yanı sıra psikolojik zararlar da iş kazasından kaynaklanan

⁸⁰⁷ Cengiz, s. 129.

⁸⁰⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1516; Erdem Özdemir, s. 301; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 100 vd.; Kılıçoğlu, **Tazminat Esasları**, s. 216.

⁸⁰⁹ Akın, **Maddi Tazminat**, s. 103-176; Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, s. 303 vd.; Sarıbay Öztürk, s. 298 vd.; Çelik Ahmet Çelik, **Tazminat Hesaplama Yöntemleri**, <http://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/tazminat-hesaplama-yontemleri.htm>

⁸¹⁰ Cengiz, s. 134.

⁸¹¹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 403- 405; Süzek, s. 447-448.

⁸¹² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1516; Kılıçoğlu, **Tazminat Esasları**, s. 102.

bedensel yaralanma kapsamında değerlendirilmelidir⁸¹³. Bedensel ya da ruhsal olarak yaşadığı bu zararlar, işçinin çalışma gücünde geçici ya da kalıcı kayba neden olduğu gibi, işçinin ekonomik geleceğini de tehlikeye düşürür. Bir başka deyişle, işçinin ileride gelişme ve yükselme şansını azaltan arızalar gibi, işçinin ekonomik geleceği üzerinde olumsuz etki yapabilecek zararlar⁸¹⁴ da söz konusu olabilir. Böyle bir durumda işçi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybından doğan zararı ile ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararını ve ayrıca tedavi masraflarını talep edebilecektir. İşçinin ruhsal zararlarını da kapsayan bedensel zararlarının karşılığı olarak alabileceği maddi tazminat miktarı, meydana gelen zarar miktarıyla sınırlı olacaktır. Bedensel zararın tazmini ile zarar görenlerin, iş kazasından önceki ekonomik durumlarına ulaştırılması amaçlanmaktadır⁸¹⁵.

TBK m.54 hükmü gereğince, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünün tamamen veya kısmen kaybından doğan zararı ile ekonomik geleceğinin sarsılmasından dolayı işçi, meydana gelen zararını ve tedavi masraflarını talep edebilecektir. 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre, işçinin, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanan tedavisi ve tedavi masrafları, sigortalı işçinin zararına karşılık olarak isteyeceği tazminat kalemleri arasında sayılmaz. Başka bir deyişle, sigortalı işçinin tedavisi 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre SGK tarafından tam olarak karşılandığı zaman, SGK tarafından karşılanan tedavi masrafları, sigortalı işçinin işverenden talep ettiği tazminat kalemleri arasında yer alamaz. Bu nedenle bunlar arasında yer alıp da SGK tarafından karşılanmayan masraf ve zararlar işverenden talep edilebilir⁸¹⁶.

İşçinin, iş kazasından sonra çalışma gücü kaybedilince, ekonomik durumu tehlikeye düşer⁸¹⁷. TBK m. 54 hükmü gereğince, işçi iş kazası nedeniyle uğradığı zarar ile ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararlarını da talep edebilecekse de, uygulamada iş kazası tazminatlarında talep edilen maddi tazminat kalemleri arasında, işçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zarar kalemine pek rastlanmadığı görülmektedir⁸¹⁸.

⁸¹³ Akın, **Maddi Tazminat**, s.98; Eyrenci vd., a.g.e., s.405. Süzek, a.g.e., s.409; *Silke Kunkel* in Ehmann/Karmanski/Kuhn-Zuber, **Gesamtkommentar SRB**, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 20.

⁸¹⁴ Ömer Ekmekçi, “**Özel Hayatta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları**”, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu 1996 Yılı Toplantısı, İstanbul 1996, s. 95.

⁸¹⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 405; Süzek, s. 447vd.

⁸¹⁶ Süzek, s. 449vd. ; Süzek, 1996: 27-28; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 405.

⁸¹⁷ Ekmekçi, **Özel Hayatta Vücut Bütünlüğünün İhlali**, s. 95.

⁸¹⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1517.

TBK 53. maddesinde, ölüm halinde uğranılan zararlar, cenaze masrafları, ölümün hemen gerçekleşmemesi halinde tedavi masrafları, çalışma gücünün azalması veya kaybolmasından kaynaklanan zararlar ve ölen kişinin desteğinden mahrum kalanların uğradıkları zararlar olarak belirlenmiştir. Ancak başvuru tarafından varlığının ispat edilmesi halinde kanunda açıkça belirtilen zarar kalemleri dışında kalan diğer zararlar için de tazminat talep edilebileceği belirtilmiştir.

TBK m. 50/1 uyarınca; “zarar gören, zararını ispat etmekle yükümlüdür.” Mağduriyetin miktarı yani uğranılan zararın miktarı tam olarak ispatlanamazsa, TBK m. 50/2 gereğince, olayın olağan seyri⁸¹⁹ ve yaralananın aldığı tedbirler dikkate alınarak zararın miktarı hâkim tarafından adil bir şekilde hakkaniyete uygun olarak belirlenir. Uğranılan zararlar karşılığı hükmedilecek tazminatın kapsamı, miktarı ve ödeme şekli, somut olayın gerekliliğiyle birlikte kusur oranı göz önüne alınarak hesaplanacaktır.

İşçinin çalışma gücünün kaybı ya da azalmasından doğan kayıplar ile ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan kayıpların nasıl hesaplanacağı büyük oranda Yargıtay içtihatları ile belirlenmekte; bu hususta belirli matematiksel hesaplama yöntemleri kabul edilmektedir. Burada esas olan, işçinin iş görebilme çağı ile, muhtemel yaşam süresinin belirlenmesi, kazaya uğramasaydı elde edeceği muhtemel ücret ve tarafların kusur oranları ile varsa hakkaniyet indirimidir⁸²⁰.

İşçinin uğradığı tazminat miktarının belirlenmesinde, işçinin işi karşılığında elde ettiği geliri ve gelir olarak giydirilmiş ücretin net, sosyal sigorta mevzuatı hükümlerine göre saptanan maluliyet oranı, işverenin miktarı, iş kazasındaki kusur oranları, işçinin müterafik kusuru, işçinin sürekli malül olması durumunda, 60 yaş olarak yargı kararlarındaki ortalama yaş üzerinden kalmış olan faal ömür süresi ile bakiye muhtemel ömür süresiyle birlikte, Sosyal Sigorta tarafından sağlanan gelirler de göz önüne alınır. İlliyyet bağına bağlı olarak işçinin iş kazası nedeniyle malvarlığında meydana gelen gelir kayıpları da tazminata dahil edilir. İşçinin daimi maluliyetine bağlı olarak hesaplanacak tazminat, iki dönem olarak ayrı

⁸¹⁹ Alman hukuk öğretisinde, olayların seyrini ve zararı tespit etmek için, gerekirse aile üyelerinin de tanık olarak dinlenebileceği ve iş kazası olup olmadığı değerlendirilmesinin vaka bazında yapılması gerektiğine dair bkz. KassKomm /Ricke SGB VII § 8 Rn. 206.1 ve Rn. 209.

⁸²⁰ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 406; Sözek, “İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat”, Prof.Dr.Ali Güzel’e Armağan, İstanbul 2010, s. 711 vd.; Kılıçoğlu, **Ölüm-Cismani Zarar Hallerinde Tazminat Prensipleri ve Hesap Yöntemleri**, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul 1996, s. 197; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 183 vd.; Demircioğlu/Kaplan, s. 241 vd.

ayrı hesaplanır. Öncelikle olay tarihi ile hüküm tarihi arasında zararın, somut olarak hesaplanabileceği dönemden sonra, ikinci ve bilinmeyen dönemin hesabı yapılır. Bilinen dönem sonu ile bakiye muhtemel ömür süresi arasındaki zararın birtakım varsayımlara göre tespiti yapılmaya çalışılarak, ikinci dönem farklı teknik ve kriterlere göre hesap edilerek tazmin edilmeye çalışılır. Yargıtay’a göre de; *“iş kazası veya meslek hastalığı meslekte kazanma gücünün kısmen veya tamamen kaybedilmesi nedeniyle açılan tazminat davalarında, hakim; kural olarak zarar ve tazminata ilişkin tüm verileri, cismani zarara uğrayan işçinin net gelirini, bakiye ömrünü ve işgörebilirlik çağını, işgöremezlik derecesini, karşılık kusur oranını, Sosyal Sigortalar Kurumunca bağlanan peşin sermaye değerini vs. eksiksiz belirlemek zorundadır. Tazminatın miktarı, olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından ibarettir”*⁸²¹.

TBK m. 55 uyarınca; *“Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesiyle miktara göre artırılmaz veya azaltılamaz”* Öğretide bu yasağın TBK m. 52/2 hükmü ile çeliştiği, dolayısıyla ortada örtülü bir kanun boşluğu bulunduğu, bu boşluğun Anayasada yer alan mahkemelerin bağımsızlığına ilişkin hükümlere, hukuk muhakemeleri usulü kurallarına ve kaynak İsviçre Borçlar Kanunu hükümlerine göre doldurulması gerektiği ileri sürülmektedir⁸²².

Yargıtay’ın 2018 yılında önüne gelen bir dosyada, iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat talebine bağlı olarak *“...işçi olarak çalışmakta iken işveren tarafından, davalının evindeki kaynak işlerinin yapılması için mesai saatinde görevlendirildiği, davacının davalıya ait evin çatısında yaptığı çalışma sırasında düşerek yaralandığı, olayın iş kazası niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır. Davanın ise davacı ile davalılar arasında İş Kanunu anlamında bir işçi-işveren ilişkisinden kaynaklı olduğunu anlaşılmıştır”* şeklinde hüküm kurarak maddi ve manevi tazminat taleplerinin isabetli olarak kabulü yönünde karar verdiği görülmektedir⁸²³.

⁸²¹ Yarg. 21. HD., 21.11.1997, 1997/7308 E., 1997/144 K.

⁸²² Süzek, s. 448; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1518; Cengiz, s. 131.

⁸²³ Yarg. 20. HD., 18.06.2018, 2018/2983 E., 2018/4587 K.

b. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşverenin, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle iş kazasına uğrayan işçinin ölümü halinde, hayattayken geçimini sağladığı kişilerin (destekten yoksun kalanlar), TBK m.53 ve m.55 hükümlerine dayanarak, işverenden uygulamada “destekten yoksun kalma tazminatı” şeklinde isimlendirilen bir tazminat talebinde bulunabilmesi mümkündür⁸²⁴. TBK m. 53'te ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplar, ölüm halinde uğranılan zararlar arasında sayılmış, m. 55/1'de destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararların TBK hükümleri ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanacağı belirtilmiştir. Diğer taraftan TBK m. 417/3'e göre işverenin, aynı maddenin 1. ve 2. fıkrası hükümlerine aykırı davranışı sonucunda işçinin ölmesi halinde desteğinden yoksun kalanlar, bu yüzden uğradıkları zararların tazminini sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere göre de işverenden talep edebilirler. Yargıtay'a göre iş kazasından kaynaklanan tazminat davalarında amaç, kazanın SGK kapsamına girmeyen zararlarının tespiti ve kusurlu davalıların tazminat alacaklarından sorumlu tutulmasıdır⁸²⁵.

Destekten yoksun kalma tazminatı için öncelikle ölen işçinin geride kalanların “desteği” olduğunun, onlara yaptığı yardımların niteliğinden çıkarılabilmesi gerekir. Buna göre, ölenin “destek” sayılması için, bir başkasına kanunen yardım etmek zorunda bulunması şart olmayıp, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen, düzenli ve sürekli olarak onlara yardım etmesi, olayların akışına göre ölüm gerçekleşmeseydi yakın gelecekte de bu yardımı sağlayacak olması, bu yönde bir beklentinin varlığı yeterlidir⁸²⁶.

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilmesi, desteğin yani ölen işçinin bakma gücüne sahip olması ve desteklenenin de bu bakım ihtiyacı içinde bulunması şartlarına bağlıdır⁸²⁷. Destekten yoksun kalma tazminatı ile desteklenenin tazminini talep ettiği zarar,

⁸²⁴ Cengiz, s. 135; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1518.

⁸²⁵ Yarg. 21. H.D. 18.06.2019, 2018/5477 E., 2019/4508 K.

⁸²⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1519; Mustafa Reşit Karahasan, **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku**, 2. Baskı, Ankara 1989, s. 126; İlhan Uluhan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul 1990, s. 161; Sarper Süzek, **“Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu”**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı, İstanbul 1996, s. 31; Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku II**, İstanbul 1977, s. 506.

⁸²⁷ Süzek, s. 454; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1519; Uluhan, s. 167.

ölüm gerçekleşmeseydi desteğin yani ölen kişinin sağlayacağı varsayılan bakım giderlerinin toplamıdır⁸²⁸. Tazminatın hesabında ölen işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik dönemi, iş görmezlik ve müterafik kusur oranları, desteklenenlerin alacağı pay oranları, sağ kalan eşin evlenme olasılığı, Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi veriler dikkate alınır⁸²⁹.

Uygulamada, dava dosyası kapsamında işçinin veya destekten yoksun bırakılan hak sahiplerinin gelir için kuruma başvurup başvurmadıklarına dair bilgi ve belge yoksa bu konu kuruma sorulmalı, başvuru yoksa davacının başvurusu sağlanmalı ve gelirin bağlanıp bağlanmayacağı sonucu beklenmelidir. Yargıtay bir kararında, kuruma başvurmadan destekten yoksun kalma nedenine dayanarak tazminat talebinde bulunan hak sahiplerinin, öncelikle kuruma başvurmaları gerektiğine hükmetmiştir⁸³⁰.

Destekten yoksun kalma tazminatı, Yargıtay tarafından “...yoksun kalanlarla ölenin yaşayabilecekleri muhtemel süre içinde ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından davacılara ayırıp ileride yapabileceği yardımın tutarının peşin ve toptan ödenmesinden ibaret...”⁸³¹ maddi bir tazminat olarak tanımlanmıştır. Ölenin “destek” olarak kabul edilebilmesi için, geride kalanın veya kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen, düzenli ve sürekli olarak onlara yardım ediyor olması, olayların akışına göre ölüm gerçekleşmeseydi az çok yakın bir gelecekte de bu yardımı sağlayacak olması ve bu yönde bir beklentinin mevcudiyeti yeterlidir. Tazminatı talep edebilecek olan “destekten yoksun kalanlar”, işçinin sağlığında fiilen ve devamlı yardım etmek suretiyle geçimlerini temin ettiği anne, baba, kardeş, eş ve çocuklar gibi kişilerdir. Desteklenenlerin, desteğin mirasçısı veya kanunen ya da sözleşmeden ötürü bakmakla yükümlü olduğu kişiler olması şart değildir; imam nikahlı eşler, nişanlılar ya da birlikte yaşayanlar da, diğerinin destekten yoksun kalanı olarak kabul edilebilir⁸³².

⁸²⁸ Karahasan, s. 145; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1520; Tunçomağ, s. 512; Ulusan, s. 169.

⁸²⁹ Cengiz, s. 137.

⁸³⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nin 2016/991 E., 2017/4087 K. sayılı, 16.05.2017 tarihli kararında, “...davacı anne ve babaya iş kazası sigorta kolundan ölüm geliri bağlanması için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuruda bulunmaları, Kurum aleyhine dava açmaları için önel verilmek ve önelin sonucuna göre gelir bağlanır ise hesaplamanın bu durum dikkate alınarak yapılması ve ortaya çıkacak zararlardan gelirlerin ilk peşin sermaye değerlerinin rücu edilebilir kısımlarının indirilmesi suretiyle kazanılmış haklar da göz önünde bulundurularak bir karar vermek...” gerektiği ifade edilmiştir.

⁸³¹ Yarg. 4. HD., 30.5.1965, 11420/488.

⁸³² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 406; Seratlı, s.: 131vd.; Cengiz, s. 136.

TBK m. 55/1 hükmünde, “kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemelerin bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemeyeceği, zarar veya tazminattan indirilemeyeceği” öngörülmektedir. SSGSSK m. 21’de işverene ve üçüncü kişilere iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle SGK’nın rücu koşulları belirtilmekte olup, rücu tazmini talep edilebilecek ödemeler sigortalıya ve hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamından oluşmaktadır⁸³³. Kanuna göre Kurumun rücu tazminat hakkı sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlıdır.

c. Manevi Tazminat

İş kazası sonucunda cismani zarara uğrayan işçi veya ölümü halinde yakınları, maruz kaldıkları “manevi zarar”ın tazminini talep edebilirler. TBK m.56’da hâkimin, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın niteliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebileceği öngörülmektedir⁸³⁴.

Türk Borçlar Kanunu (m.56) sadece ölüm halinde değil, ağır bedensel zarar halinde de, ölenin yakınlarının yanında, zarar görenin yakınlarına da manevi tazminata hükmedilebileceğini düzenlemiştir. Ağır bedensel zarar durumlarında ise, zarar görenin yakınlarına da manevi tazminat ödenmesine karar verilebilir. Gerçekten işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu uğradığı cismani zarardan, yakınlarının da derin elem ve üzüntü duyması, şoka girerek, ruhen zarara maruz kalmaları muhtemeldir ve böyle bir durumda onların da manevi tazminat talebinde bulunabileceklerini kabul etmek gerekir⁸³⁵.

Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda, cismani zarara uğrayanın yakınlarının, bu nedenle ruh sağlıklarının ağır bir şekilde bozulmuş olması halinde, manevi tazminat talebinde bulunabileceklerini kabul etmektedir. YHGK vermiş olduğu bir kararda, cismani zarara uğrayan işçinin yakınlarının, aynı fiil nedeniyle hukuken korunan ruhsal ve sinirsel sağlık

⁸³³ Eyrenci/Taşkent /Ulucan, s. 406; Seratlı, s. 131vd; Murat İnceoğlu ve Meliha Sermin Paksoy, “**Bedensel Zararlarda ve Ölüm Halinde Zararın Belirlenmesi**”, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, Y. 2013, C. 8, Özel Sayı, s. 1386; Cengiz, s. 136.

⁸³⁴ Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/Holtstraeter, 7. Aufl. 2021, SGB VII § 8, Rn. 98-98a. Süzek, 2017: 465vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1520 ; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 406; Bal, s., 25 vd; Cengiz, s. 137.

⁸³⁵ Cengiz, s. 137; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1521. Ayrıca bkz. YHGK. 26.4.1995; 122/430.

bütünlüğünün ağır şekilde ihlal edilmesi halinde, doğrudan doğruya zararın mevcut olduğunu, illiyet bağı şartı da gerçekleştiğinden, manevi tazminata hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir⁸³⁶.

Ölüm halinde manevi tazminat talebinde bulunabilecek yakınları tabiri, ölen işçinin kan veya sıhri hısımlarıyla sınırlı bir kapsama sahip değildir, işçinin yakınları, onunla duygusal yakınlık içinde olanlar da bu tabire dahildir. Ölümün vuku bulmasından derin bir elem ve üzüntü duyabilecek şekilde hayatta iken ölenle ilişkisi bulunan kişi/kişiler, manevi tazminat talebinde bulunabilecek yakınlar olup, bu yakınlık, duygusal yakınlıktır⁸³⁷.

Maddi tazminata ilişkin hükümler kıyas yoluyla manevi tazminata da uygulanır. Ancak manevi zarar, maddi zarardan farklı olarak malvarlığında değil, kişi varlığı değerlerinde bir eksilmeyi ifade ettiğinden, manevi tazminatın miktarını tayinde hâkimin takdiri büyük rol oynar ve uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir⁸³⁸.

Öğretinin baskın görüşüne ve yargı kararlarına göre, manevi tazminat taleplerinin kabulü için iş kazası veya meslek hastalığında işverenin kusurunun bulunması şart değildir⁸³⁹. Ancak bu, manevi tazminatın takdirinde kusurun dikkate alınmayacağı anlamına gelmez; işverenin kusurununazlığı veya hiç bulunmaması; işçinin müterafık kusuru tazminattan indirimi gerektirdiği gibi olayın tamamen işçinin kusurundan kaynaklanması halinde illiyet kesilmiş olacağından işverenin sorumluluğuna gidilemeyecektir⁸⁴⁰.

B. Esnek Çalışma Modellerinin Farklılaşmasının İş Kazalarına Etkisi

1. Esnek Çalışmalardaki İş Kazalarında İşyeri Kavramı

Yeniden yapılandırılan çalışma ilişkileri, değişimi zorunlu kılınca, bütün kavramlarda değişim ve dönüşüme uğramaya başlamış, yeni esnek çalışma modelleri ortaya çıkmıştır. Bu değişimlerden işyeri kavramı da etkilenmiş, işyeri kavramında değişimler ortaya çıkmıştır.

⁸³⁶ YHGK, 26.4.1995, 122/430.

⁸³⁷ Yarg. 4. HD., 18.10.1973, 10302/8845; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1521; Ulusan, s. 187-188.

⁸³⁸ Cengiz, s. 138; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1522.

⁸³⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1521; Karahasan, s. 593.

⁸⁴⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1522; Ulusan, s. 186.

Klasik istihdam modelinde, işin görüldüğü yere, işyeri adı verilir, işçilerin işverene ait işyerinde çalışması esas olarak kabul edilirken, diğer çalışma şekilleri istisna tutulmuş, işyerinde sürekli işçi çalıştırmanın ağır mali ve sosyal yüklerinden kurtulmak için, istihdam dışsallaştırılmıştır⁸⁴¹.

İşyeri, iş hukuku kurallarının kapsamının ve bu kapsamda uygulanacak kurallar ile iş kazalarının değerlendirilmesinde temel bağlama noktalarından birini oluşturmasının yanı sıra, üretim şekillerinin değişikliğe uğraması, ekonomik ve teknolojik gelişmelerle beraber gelen dönüşüm sonucunda atipik istihdam modellerinin belirlemeye başlaması ile birlikte ayrı bir önem kazanmıştır⁸⁴².

İşyeri, bir mal veya hizmet üretmek amacıyla örgütlenmiş birimdir. İşyerinin teknik amacı üretimin kendisidir. İşyeri teknik bir amacı gerçekleştiren bir örgütsel birlik olup, sürekli bir organizasyon içinde faaliyet gösterir. İşyeri kavramının ayırt edici yönü organizasyonel yapısıdır. İşyeri, bir işverenin mal veya hizmet üretmek gibi; teknik bir amacını gerçekleştirmek için, maddi olan ve olmayan araçlarla, işgücünü bir araya getirerek örgütlediği ve süreklilik gösteren organize edilmiş teknik bir üretim birimi olarak tanımlanabilir⁸⁴³.

İşyerinin mal ve hizmet üretebilmek için maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçiden oluşan birim halinde bir bütün olduğu göz önüne alınarak bu şekilde tanımlanmakta ve kavranmaktadır. İşyeri bir bütün olarak arsa, bina, makine, tezgah, malzeme gibi eşyalardan; patent ve alacak hakları gibi haklardan tecrübe buluş ve müşterilerle olan ilişkiler gibi maddi olmayan unsurlardan ve emek olarak insan gücünden oluşurken tüm bu unsurların belirli bir amaca ulaşmak için bir araya getirilmesi gerekir. İşyerinde aynı teknik amaç ve aynı yönetimde örgütlenme koşulları aranmalıdır⁸⁴⁴.

4857 sayılı İş Kanunun 2. maddesinin ilk fıkrasına göre işyeri; “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte

⁸⁴¹ Mekânsal olarak genişleyen şirketler ve işletmeler söz konusu olduğunda, yalnızca sigortalı kişinin işyerinin bulunduğu kısım değil, şirketin tüm arazisi faaliyet yeri olarak kabul edilmelidir, Bertram Schulin, **Handbuch des Sozialversicherungsrechts**, Bd. 2, Unfallversicherungsrecht, 1996, Rn. 42.

⁸⁴² Dulay Yangın, **Uzaktan Çalışma**, s.151.

⁸⁴³ Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 175-187; Köseoğlu, 2006, s. 15.

⁸⁴⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 137; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 51; Süzek, s. 198; Aydın, s. 151; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 252.

örgütlendiği birim” olarak tanımlanmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında; “işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı olan yerler ile dinlenme, emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim, avlu gibi yerlerle diğer eklentiler ve araçların da işyerinden sayılacağı” ifade edilmiştir. İş Kanunu, işyerinin sınırlarını çizmemekle beraber işyeri birimini esas almıştır. Bu durum, esnek çalışma biçimleri bakımından işyeri kavramının daha geniş yorumlanmasına olanak tanımaktadır. İş Kanununun işyerini düzenleyen 2. maddesinin; diğer unsurlarıyla birlikte işyerinin iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğuna ilişkin üçüncü fıkrası, işyeri kavramının kapsamını genişletmektedir.

İş Kanununun 2. maddesinde; işyerinin sınırlarının belirlenmesinde, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, işyerinden sayılmıştır. O halde, maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, nitelik yönünden aynı amaca bağlı olarak; amaçta birlik ve aynı yönetim altında örgütlenmiş olmakla yönetimde birlik ilkeleri; işyerine bağılılığın ölçüsü olarak kabul edilmiştir. Örneğin, işlemlerin aynı yerden yapılması, ücret bordrolarının aynı yerde düzenlenmesi, işyerine bağımlılığın tespitinde önemli rol oynar. Aynı yönetim altında örgütlenmiş olmak için; aynı bina içinde veya birbirine yakın yerlerde olmak da, gerekli değildir. Zira önemli olan asıl işyeri ile diğer yer arasında teknik açıdan bağılılığın olmasıdır. Dolayısıyla, "amaçta birlik", "aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma", "nitelik yönünde bağılılık" ile "yönetimde birlik", gibi ölçütler ele alınarak işyeri kavramının geniş yorumlanması yerinde olacaktır. Nitekim, madde gerekçesinde de belirtildiği üzere; teknolojik ve ekonomik gelişmeler neticesinde “işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi, işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışına taşmış, kurulan iş organizasyonunu, işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimi” duyulmuştur⁸⁴⁵.

İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde; bağlı yerler, eklentiler ve araçlar, işyeri kapsamında kabul edilmekle birlikte; özellikle bir işyerinde mal ve hizmet üretimi için başka mekânların kullanılması halinde, bunların bağımsız bir birim mi, yoksa tek bir işyeri mi olarak kabul edileceği konusunda; amaçta birlik ve örgütte birlik ölçütlerinin varlığı

⁸⁴⁵ 4857 Sayılı İş Kanunu - I Gereçekler, İlgili Yargı Kararları, Yönetmelikler ve İdari Para Cezaları, https://www.kanunum.com/public/data/bulten/ozel/KANUNUM_IS_KANUNU-GEREKCELI_İCTİHATLI.pdf

aranmıştır. Organizasyon birliğinin bulunmadığı yerlerde, farklı işyerleri söz konusu olacaktır. Burada organizasyon birliğinden anlaşılması gereken teknik yönetim birliğidir. Teknik yönetim birliği içinde bulunan araçlar, eklentiler ve bağlı yerler işyeriyle bir bütün teşkil eder⁸⁴⁶.

Ancak amaçta birliğin belirlenmesi her zaman kolay olmamaktadır. Bir yerin, işin niteliği ve yürütümü bakımından, işyerine bağlı olup olmadığının anlaşılması birçok bakımdan güçlük taşır. Zira, teknik amacın ilk bakışta ayırt edilemeyeceği durumlar olabilir ve böyle durumlarda; işyerindeki işin, bağımsız bir organizasyon yeteneği taşıyıp taşımadığı araştırılmalıdır⁸⁴⁷.

Esnek çalışma biçimlerinde, klasik iş yeri kavramından uzaklaşmış, işyeri de esnekleştirilmiş ve varsayılan işyeri kavramına doğru evrilmeye başlamıştır. Esnek çalışma biçimlerinden, evde çalışma, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımı, geçici iş ilişkisi gibi atipik iş sözleşmesi türlerinde işyeri kavramının farklılaştığı görülmektedir. Esnek çalışma biçimlerinde işyeri kavramının, iş organizasyonlarını da içine alan çok daha esnek bir işyeri kavramına ulaştığı görülmektedir. Esnek çalışma biçimlerinde, çalışma koşullarının da esnek düzenlenmesiyle, iş ve işyeri kavramı da esnekleştirilmiş ve klasik işyeri kavramının dışına çıkarak, dışsallaştırılmıştır.

2. Esnek Çalışmalardaki İş Kazalarında İlliyet Bağının Atipikleşmesi

İş kazalarında illiyet bağı ya da başka bir deyişle nedensellik, sorumluluğun temel unsurudur ve olay ile zarar arasında olması gereken sebep-sonuç ilişkisi olarak tanımlanabilir. Kaza ile zarar arasındaki illiyet bağı, sorumlulukları doğrudan etkiler. Yargıtay içtihatları da bu görüş doğrultusunda olup, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için işin veya çalışma hayatının unsurları ile sebep-sonuç bağlantısının olması gerekir. Olay ile iş veya işyeri arasında illiyet bağı kurulamadığı hallerde olayın iş kazası olduğu söylenemez. Yargıtay, dar anlamda kazayı oluşturan unsurlar ile olay arasında ortak yönler ve nedensel bağlar kurarak, iş kazası kavramını genişletmiştir⁸⁴⁸.

⁸⁴⁶ Köseoğlu, s.9.

⁸⁴⁷ Akyiğit, s. 51-53.

⁸⁴⁸ Akın, **İş Kazalarında Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014, s. 7; Güneren, s. 435; Kılıçoğlu, **Tazminat Esasları**, s. 76; Narter, s. 36-37.

Buna karşın; işçinin kronik kalp yetmezliği ya da beyin hastalığı sonucu ölümü; dış bir etkene bağlı olmamasına ve işin veya çalışma hayatının unsurları ile nedensellik bağı kurulamamasına rağmen, sosyal güvenlik hukuku bakımından iş kazası olarak kabul edilmiştir⁸⁴⁹. Başka bir örnekte; sigortalı bir gece bekçisi, iş başındayken geçirdiği beyin kanaması sonucunda felç olduğunda; Yargıtay, sigortalının işyerinde çalışırken felç olması esasına dayanarak, dış etken olmamasına ve iş veya çalışma hayatının unsurları ile nedensellik bağı kurulamamasına rağmen; kazayı, sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası saymıştır. Yargıtay başka bir kararında; işyerinde bir intiharın gerçekleşmesi durumunda, olayın sadece işyerinde meydana geldiğini, intihar eden sigortalının işiyle ilgili olmadığını ve işverenin kusurundan kaynaklanmadığını, yine de olayın bir iş kazası olduğunu, ancak bu durumda, olaylar ile işveren arasında herhangi bir illiyet bağı olmayacağından, işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı sorumlu tutulamayacağına hükmetmiştir⁸⁵⁰.

İş hukukunda esnek çalışma biçimlerinde iş kazasının meydana gelmesi ve işverenin hukuki sorumluluğunun ortaya çıkması için, kazanın sadece esnek çalışma ortamında ortaya çıkması yetmez. Ayrıca esnek iş kazası oluşmasının gerekli unsurlardan biri olan uygun bir nedensellik ya da illiyet bağının varlığı aranır. Esnek iş kazasında uygun nedensellik bağı, öncelikle kaza olarak nitelendirilen olay ile verilen zarar arasında var olmalıdır⁸⁵¹.

Uygun illiyet bağı olması demek, esnek iş kazasına neden olan olayın, işverenin yaşamın olağan akışına ve olağan yaşam deneyimlerine göre yaptığı işin doğrudan veya dolaylı bir sonucu olması demektir⁸⁵². Esnek çalışma ortamında meydana gelen her kaza, doğrudan esnek iş kazası sayılmaz. Öte yandan işyeri dışında meydana gelen işle ilgili bir kazanın iş kazası olmayacağına da karar verilemez⁸⁵³.

İşçinin ya da üçüncü kişinin ağır kusuru⁸⁵⁴, mücbir sebep gibi hallerde uygun nedensellik bağı tamamen kesilecek ve işverenin hukuki sorumluluğu ortadan kalkacaktır⁸⁵⁵.

⁸⁴⁹ YHGK, 13.10.2004, 2004/21-529 E., 2004/527 K.

⁸⁵⁰ Sözek, **İş Hukuku**, s. 450; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 47-48.

⁸⁵¹ Akın, **Maddi Tazminat**, s. 46-47; Güneren, s. 435; Kılıçoğlu, **Tazminat Esasları**, s. 76; Narter, s. 36-37.

⁸⁵² Akın, **Maddi Tazminat**, s. 47.

⁸⁵³ Sözek, **İş Hukuku**, s. 450; Akın, **Maddi Tazminat**, ss. 47-48.

⁸⁵⁴ Yarg. 21. HD. 26.04.200, 2006/17399 E., 2007/7098 K., "... ölen sigortalı A.Y.'nin 1/8, karşı taraftaki sürücünün 7/8 oranında kusurlu olduklarının saptandığı, böylece davalı işveren şirkete kusur izafe edilmediği, ölen sigortalı ile karşı taraftaki sürücünün kusurları ile illiyet bağının kesildiği, davacıların kusur raporuna itiraz etmedikleri, bu kusur raporunu hükme esas alan Mahkeme kararını da temyiz etmedikleri, bu durumda yapılan iş ile kaza arasında nedensellik bağı kesildiğinden davalı işveren hakkındaki tazminat davasının reddi

Nedensellik bağının tamamen kesilmediği, örneğin işçinin kusurunun nedensellik bağını tümüyle kesecek ölçüde ağır olmadığı hallerde ise, TBK m. 52/1 hükmüne göre işverenin hukuki sorumluluğunun kapsamı daralacak, ödeyeceği tazminat miktarından indirim yapılacaktır⁸⁵⁶.

Esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçilerin geçirdikleri kazanın, iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için gerekli koşul ve düzenlemelere, uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını düzenlemek için çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde yer verilmemiş olması, doktrinde de eleştirilen, giderilmesi acilen gereken, büyük bir eksiklik⁸⁵⁷.

Gerçekten, işyeri sınırları dışında gerçekleşen kazanın işin yapılmadığı esnada ve işle ilgili olmayan bir sebeple gerçekleşme ihtimali de bulunduğundan, esnek çalışmalarda iş kazasını ispat noktasında güçlükler bulunmaktadır⁸⁵⁸. Öğretide, çalışma süreleri içinde gerçekleşen kazaların, iş kazası olduğu yönünde bir karinenin varlığının kabulüyle, aksinin ispatını işverene bırakmanın uygun olacağı ileri sürülmektedir⁸⁵⁹.

Esnek çalışan işçinin yer ve zaman sınırlaması olmaksızın iş görme edimini yerine getirmesi, buna karşılık 5510 sayılı Kanun'da ise, iş kazasının yer ve zaman sınırlamalarına bağlı olarak meydana gelebileceği hallerin belirtilmesi nedeniyle, Kanun hükümlerinin uygulama alanı açısından bazı uyumsuzlukların ve sorunların ortaya çıkması mümkündür. Kazanın Kanunda yer verilen hal ve durumlarda meydana gelmesi halinde illiyet bağının varlığı yasal bir karine oluşturur ve illiyet bağının belirlenmesinde çoğunlukla “işverenin emir ve talimatı altında bulunma” ölçütüne başvurulmaktadır⁸⁶⁰. İlliyet bağının en güçlü biçimde ortaya çıktığı hallerden biri de kazanın işçinin çalıştığı işyerinde meydana gelmesidir⁸⁶¹. Bu ölçütlerin bütün esnek çalışma türleri açısından yeknesak bir şekilde uygulanması bazı hukuki

gerekir.” İşçinin ve üçüncü kişinin kusurları ayrı ayrı olabileceği gibi birlikte de olabilir. Her iki durumda da meydana gelen neticeden işveren sorumlu tutulamayacaktır.

⁸⁵⁵ Anılan nedenlerin varlığı halinde kusur sorumluluğu ortadan kalktığı gibi kusursuz sorumluluk da ortadan kalkacak, işçi veya yakınları işverenden hak talep edemeyecek, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilecek yardım ve ödeneklerden yararlanabileceklerdir (Süzek, 2015 B., s. 451; Güneren, s. 438)

⁸⁵⁶ Sarper Süzek, İş Hukuku, s. 452; Akın, **Maddi Tazminat**, s. 49-50.

⁸⁵⁷ Dulay Yangın/Baycık/Yay/Doğan, s. 1717; İnal, s. 111.

⁸⁵⁸ Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 74-75.

⁸⁵⁹ Dulay Yangın, **Evde Çalışma**, s. 208; aynı yönde, Olgu Özdemir, s. 89. Fransız hukukunda da benimsenen bu husus, işverence işçinin kişisel sebeplerle işi bıraktığının ispat edilmediği her durumun işin yürütümü nedeniyle ortaya çıkan bir iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği biçiminde sonuca varılmaktadır, (Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 222).

⁸⁶⁰ Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 220.

⁸⁶¹ Tuncay/Ekmekçi, s. 268; Arkin Günay, **Evde Çalışma**, s. 434.

sorunlar doğurabilecektir. Zira, esnek çalışmalarda zaman ve mekan kavramı anlamını yitirmekte, işçinin iş yaşamı ve özel yaşamı arasındaki çizgi belirsizleşmektedir⁸⁶². Böyle durumlarda kanımızca meydana gelen kazayla işçinin gördüğü iş arasında ve kaza ile zarar arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığına bakmak gerekir. İşçinin esnek çalışma şeklinde kısmi süreli olarak evde çalışması ve birden fazla işverenin olması gibi bir durumda, sorun daha karışık bir hale gelebilecektir.

Özellikle ispat noktasında, işçinin ya da kazanın olduğu sırada evde ya da aynı mekânda bulunan aile bireylerinin beyanlarına itibar edilip edilemeyeceği hala belirsizlik taşımaktadır. Bu bağlamda, önerilebilecek çözümlerden biri de, yazılı şekilde yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin iş görme edimini belirli saat aralıklarına ve spesifik mekanlara bağlamak ve bu saat aralıkları içerisinde gerçekleşen kazaları; işveren tarafından, kazanın işçinin günlük yaşamındaki bir eyleminden kaynaklandığı ya da kişisel sebeplerle çalışmayı bıraktığı bir sırada meydana geldiği ispatlanamadığı müddetçe iş kazası olarak kabul etmek olacaktır.

Yine, işverenin sorumluluğunu belirlemek için kullanılabilecek ölçütlerden biri de, İş K m.14’de özel olarak ifade edilen, “iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almak” olup, söz konusu yükümlülüklerin, işveren tarafından yerine getirilip getirilmediğine bakılmalı⁸⁶³, işverenin sorumluluğu, buna göre tespit edilmelidir.

İşçi tarafından işin görüldüğü yerde işverenin doğrudan denetiminin ve kontrolünün olmaması, görülen iş ile kaza arasında illiyet bağının mevcut olup olmadığının, bir başka deyişle, meydana gelen kazanın SSGSSK’nın 13. maddesi ya da İSGK m. 3/g bendi uyarınca iş kazası teşkil edip etmediğinin ve oluşan zarardan işverenin sorumlu olup olmadığının saptanması meselesine farklı bir boyut kazandırmaktadır⁸⁶⁴. İlliyet bağının bulunup bulunmadığının saptanmasında kazanın işin yürütümü ile ilgili olup olmadığı her somut olay bakımından ayrıca değerlendirilmelidir⁸⁶⁵.

⁸⁶² Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 221.

⁸⁶³ Aynı yönde, Alp, “**Tele Çalışma**”, s. 834; Dulay Yangın, “**Değerlendirme**”, s. 164.

⁸⁶⁴ Dulay Yangın, “**Değerlendirme**”, s.163.

⁸⁶⁵ Mustafa Alp ve Hasan Erdem, 2020, “**Soru Cevap**”, Gülsevil Alpagut (Ed.), **Pandemi Sürecinde İş Hukuku** (1. Baskı), İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık içinde s. 129-143.

Evde çalışanın, işine bir süre ara verip, mutfakta kendisine yemek hazırlarken tüp patlaması ve yaralanılması gibi bir olayda, kazanın işin yürütümü ile ilgili olmadığı, bu nedenle iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının bulunmadığı, bu olayın iş kazası teşkil etmeyeceği ve zarardan işverenin sorumlu tutulmaması gerektiğinin kabulü yerinde olacaktır⁸⁶⁶. Bu gibi kazalar bakımından, meydana gelen olayın 5510 sayılı Kanun anlamında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bağlayacağı yardımlar bakımından iş kazası sayılması gerektiği, ancak işverenin sorumluluğu bakımından ise kusuru oranına göre bir değerlendirme yapılmasının gerektiği görüşündeyiz.

3. Esnek Çalışma Biçimlerinde Meydana Gelen İş Kazalarının Görünümü

Esnek çalışma biçimlerinde, çok çeşitli biçimlerde kazalar meydana gelebilmekte ve meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığı beraberinde çözülmesi gereken önemli sorunlar doğurmaktadır. Örneğin, evde çalışmakta olan bir işçinin, işini bir süreliğine bırakıp yemek hazırlamak üzere mutfığa gittiği sırada mikrodalga fırının patlaması sonucu meydana gelen kazanın iş kazası sayılabilecek midir? Gerçekten de, çalışanların evde bir kazaya uğramaları halinde bu kazanın iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği tartışmalıdır. Evde meydana gelebilecek her kaza, iş kazası sayılmamakla birlikte, genel olarak yapılan iş nedeniyle ve yapılan işin ifası sırasında çalışanın bir kazaya uğraması halinde bu kaza evde de olsa iş kazası kabul edilir.

Yapılan işin ifası sırasında ve yapılan iş nedeniyle bir kaza meydana gelmesi ve işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda çalışanları bilgilendirmek gibi yükümlülüklerini ihlal etmesi halinde işverenin bu kazadan sorumlu olacağı açıktır. İşverenin

⁸⁶⁶ Dulay Yangın, “Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi”, s. 163; Mustafa Alp ve Hasan Erdem, 2020, “**Soru Cevap**”, Gülsevil Alpagut (Ed.), **Pandemi Sürecinde İş Hukuku** (1. Baskı), İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık içinde s. 132. Sosyal sigortalara ilişkin uyuşmazlıkların çözümü ile görevli üst mahkeme olan Alman Federal Sosyal Mahkemesi, 8.12.2021 tarihli kararı ile evden çalışan bir kişinin bilgisayarın başına gitmek ve çalışmak için yatağından kalkıp alt kata inerken düşerek yaralanması olayının iş kazası olduğuna hükmetmiştir (Bundessozialgericht, 08.12.2021- B 2 U 4/21 R). Yüksek mahkeme işçinin öncesinde çoğu zaman kahvaltı dahi yapmadan yatağından bilgisayarın olduğu odaya giderek çalışmaya başladığını, bu nedenle bu eylemin teknik olarak işe gidiş sayılacağını ve bu gerekçeyle olayın iş kazası sayılarak işçinin uğradığı zararın sigorta kapsamında olduğunun kabulü gerektiğini ifade etmiştir. Çalışanın bilgisayar başından kalkıp kahvaltı etmek üzere hareket etmesi eyleminin ise “işe gidiş” olarak nitelendirilemeyeceği ve bu durumda yaşanacak olası bir kazanın iş kazası sayılamayacağı ve kazaya ilişkin zararların sigorta kapsamında kaldığının kabul edilemeyeceği anlaşılmaktadır. bkz. https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html

bilgisayarda iş gören bir çalışana ergonomi hakkında güvenlik önlemlerini anlatmaması nedeniyle, çalışanın sakatlık geçirmesi halinde işveren sorumlu tutulabilecektir.

Esnek çalışma biçimlerinin en tipik örneği olan uzaktan çalışmada işçinin işverenin otoritesi altında çalıştığı da dikkate alınarak uzaktan çalışma sırasında görülen iş dolayısıyla, taraflarca yazılı olarak belirlenmiş saatler içinde, taraflarca yazılı olarak belirlenmiş olan uzaktan çalışmanın yürütüleceği yerde ve uzaktan çalışmanın yürütüldüğü yerde geçirdiği kazalar iş kazası olarak nitelendirilebilir⁸⁶⁷.

5510 sayılı Kanun bilindiği üzere iş kazasının kapsamını oldukça geniş bir şekilde ele almış ve hangi hallerde işçinin uğrayacağı kazanın iş kazası sayılacağı sayılmak suretiyle belirlenmiştir. Klasik iş ilişkilerinde, işyerinde meydana gelen kaza, kazaya uğrayan kimsenin mesleki faaliyetini gerçekleştirdiği sırada gerçekleşir. Ancak esnek çalışma biçimlerinde ve özellikle uzaktan çalışmada zaman ve mekân kavramlarının yitirilmesiyle, işçinin meslek hayatı ve özel hayatı arasındaki sınırlar belirsizleşebilmektedir. Evde çalışan işçiler açısından meydana gelen her kaza işverenin sorumluluğunu doğuracak biçimde iş kazası sayılmamalı⁸⁶⁸, yapılan işle meydana gelen kaza arasında uygun bir atipik illiyet bağının bulunması aranmalıdır⁸⁶⁹. Ancak işin görüldüğü yerde, işin yürütümü nedeniyle ortaya çıkan kazalar, iş kazası olarak nitelendirilmelidir⁸⁷⁰. İşle ilgili olmayan ve illiyet bağını kesen diğer sebeplerin bulunması halinde esnek çalışma esnasında gerçekleşen her kaza, iş kazası olmayacaktır. Örneğin işçinin evde çalışma yapması esnasında, yemek pişirmek üzere mutfığa gitmesi ve bu esnada tüpün patlaması durumunda gerçekleşen kaza, iş kazası sayılmayacaktır⁸⁷¹. Ancak başka bir ihtimalde, evinde esnek biçimde uzaktan çalışmakta olan bilgisayar programcısına, işverence sağlanan donanım ekipmanlarının standarda uygun olmaması ya da arızalı malzeme verilmesi sonucu, bir elektrik çarpması ya da patlama

⁸⁶⁷ İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası - **Uzaktan Çalışma Usul ve Yöntemleri**, İstanbul, 2020.

⁸⁶⁸ Alman yargısına 2007 yılında yansıyan bir olayda, evde çalışan bir işçinin evine silahlı saldırı düzenlenmesi ve işçinin iki dizinden vurulması olayıyla ilgili olarak, mahkeme bu saldırının işle illiyet bağlantısının bulunmadığını, işçinin kendisinin bağımsız olarak danışmanlık yaptığı başka bir firmayla arasındaki husumet nedeniyle meydana geldiğini tespit etmiş ve olayın iş kazası olmadığına karar vermiştir. Karardan, faillerin saldırısının şirketle ilgili saiklere dayanması halinde, örneğin bir banka müdürünün evine banka kasasının şifresini almak için saldırı düzenlenmesi gibi, olayın iş kazası olarak kabul edilebileceği anlamı çıkmaktadır. İlgili karar için bkz. SG Dresden, S 5 U 293/12. (sozialgerichtsbarkeit.de)

⁸⁶⁹ Mustafa Alp, “**Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)**”, Sarper Süzek’e Armağan, I, İstanbul 2011, s. 836.

⁸⁷⁰ Alp, s. 828; Civan, “**Uzaktan Çalışma**”, s. 553.

⁸⁷¹ Dulay Yangın, **Evde Çalışma**, s. 221.

meydana gelmişse; bu kaza, iş kazası sayılmalıdır. Çünkü işverenin kusurunun bulunmadığı yerde, işveren sorumluluğundan bahsetmek söz konusu olmayacaktır⁸⁷².

Esnek çalışma bakımından kaza ile çalışma arasındaki ilişkinin tespiti, işverenin denetiminin kısıtlı olması sebebiyle güç olabilir. İş sözleşmesi ile çalışma süresinin belirlendiği hallerde, bu süre içerisinde gerçekleşen kazaların iş kazası olduğunu bir karine olarak kabul etmek ve aksinin ispatını işverene yüklemek, işçiyi korumak amaçlı olarak kabul edilebilir⁸⁷³. Bundan doğacak sorumluluğun kime ait olduğu ise, sorumluluğu belirleyen ölçütler göz önüne alınarak tespit edilecektir. Ancak aklın, bilimin ve teknolojik gelişmelerin gerektirdiği ölçüde işverenin alabileceği önlem bulunmaması ya da iş kazasının oluşumunda işçinin kusuru (TBK m. 52), işverenin tazminat sorumluluğunu azaltır veya ortadan kaldırır⁸⁷⁴.

Uygulamada, özellikle tele çalışma kapsamında, sabit bir yerde kalmaksızın işini ifa eden gezici tele çalışmalarda meydana gelen kazaların, SSGSSK m. 13/c ve 13/e hükümleri uyarınca; işçinin, işverence sağlanan bir taşıtla, işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve kendisini hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olayların iş kazası olarak kabul edildiği görülmektedir. Ancak, örneğin, evden çıkarak çalışmayı gerçekleştireceği yere giden bir tele çalışan işçi açısından, SSGSSK m. 13/I-e bendinde yer alan, “*sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında...*” meydana gelen kazayı iş kazası sayan hükmündeki ifadenin, tele çalışma ile uyum içerisinde olduğundan bahsedilemez⁸⁷⁵. Bu durumda, tele çalışan işçinin, yaptığı işin niteliği gereği işveren tarafından sağlanmayan bir araçla gidip geliyor olması durumunda bir kazaya uğramasını, bu hüküm çerçevesinde değil, iş kazasına ilişkin diğer hükümler çerçevesinde değerlendirmek gerekmektedir⁸⁷⁶.

⁸⁷² Lütfi İnciroğlu, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumluluğu**, İstanbul, 2008, s. 91; Korkmaz ve Alp, s. 118.

⁸⁷³ Dulay Yangın, **Evde Çalışma**, s. 221. Yazar, bu görüşünü Belçika’da yer alan kanuni düzenlemenin de aynı yönde olması ile gerekçelendirmiştir. Benzer şekilde, evde çalışma esnasında, çalışma süresi içinde gerçekleşen kazaların iş kazası sayılması yönünde İspanya’daki mahkemeler tarafından da karar verilmektedir. Bkz. El Juzgado de lo Social número 3 de Santander, 663/2022 (karar henüz temyiz aşamasındadır), <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=632ab405-16d2-44ef-9664-63a69db8690e> ve <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=632ab405-16d2-44ef-9664-63a69db8690e>

⁸⁷⁴ Süzek, s. 284; Korkmaz/Alp, s. 118.

⁸⁷⁵ Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 220.

⁸⁷⁶ Kandemir, **Tele Çalışma**, s. 220.

Gezici tele çalışma kapsamında işçilerin işini işyeri veya ev gibi sabit bir yerde yapmayacak olmasının, işvereni iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinden kurtarmayacağı konusunda bir şüphe bulunmamalıdır. Bunun dışında işin evde görülmesi esnasında işle bağlantısı olmayan durumlardan dolayı kazanın meydana gelmesi halinde kazaların iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususu tartışmalıdır. Ancak gerek 6331 sayılı Kanunda yer alan “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen kaza”nın (m. 3/1-g) iş kazasını tanımlaması, gerekse 5510 sayılı Kanunun 13. maddesinde yer alan iş kazası tanımında “İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle...” hükmünden ötürü, meydana gelen her kaza iş kazası sayılmamalı, kaza ile görülmekte olan iş arasında illiyet bağı aranmalıdır. Bu açıdan işverenin sorumluluğu, görülen işle ilgili meydana gelen kazalarla sınırlı olmalıdır. Kaza ile zarar arasında aranan illiyet bağı her somut olayın özelliğine göre saptanmalıdır.”⁸⁷⁷

Yargıtay 21. HD. 15.04.2019 tarihli kararında H1N1 virüsünü yurtdışında alan TIR şoförünün ölümünün iş kazası sayılması gerektiğini vurgulamıştır. Yargıtay’a göre: “Yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağına iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Burada aranan “uygun illiyet (nedensellik) bağı” olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır. Kısacası; anılan yasal düzenleme, sosyal güvenlik hukuku ilkeleri içinde değerlendirilmeli; maddede yer alan herhangi bir hale uygunluk varsa zararlandırıcı sigorta olayının kaynağının işçi olup olmaması ya da ortaya çıkmasındaki diğer etkenlerin değerlendirilmesinde dar bir yoruma gidilmemelidir. Somut olayda⁸⁷⁸, tır şoförü olan davacı murisinin 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna’ya sefere gönderildiği, 11.12.2009 tarihinde Türkiye’ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği şikâyetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu takdirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde, gerçekleşmiş olacağının bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, Ukrayna’ya yapılan sefer sırasında bulaştığı, rapor

⁸⁷⁷ Kübra Demir, “Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu”, s. 2530.

⁸⁷⁸ YHGK 2009/21-400 Esas, 432 Kararı.

Y. 21. H.D. E. 2018/5018, K. 2019/2931 T. 15.04.2019, Çalışma ve Toplum, 2020/1; Özveri, “Covid-19 Pandemisinde Çalışma Rejimi”, s. 521.

kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün, iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır”⁸⁷⁹.

Alman hukukuna bakıldığında, Alman Sosyal Güvenlik Kanunu § 8 Abs. 1 S. 3 SGB VII⁸⁸⁰,de 18 Haziran 2021 yılında değişiklik yapılarak, esnek çalışmalarda, özellikle de ev ofisinde meydana gelen bir kazanın da iş kazası olarak değerlendirilebileceği yasal olarak düzenlenmiştir⁸⁸¹. Bu noktada ev ofisi olarak tam olarak nerenin temel alınacağı, bir başka deyişle hangi durumlarda evin işyeri olarak değerlendirilebileceği sorusu önem kazanmaktadır. Bu sorunun cevabı, Alman hukukunda farklı şekillerde yanıtlanmış, evden çalışma, uzaktan çalışma ve mobil çalışma kavramları arasında bir ayrım yapılmıştır. Tele çalışma § 2 Abs. 7 ArbStättV hükmü ile sınırlı ve dar bir kapsamda ele alınmışken, home-office yani evden yapılan⁸⁸² çalışmalarda kaza sigortası koruması yalnızca Haziran 2021'den bu yana kanuni açıklığa kavuşturulmuştur. Kanunkoyucu açıkça “evden çalışmaktan” değil, “sigortalının evinde veya başka bir yerde çalışması”ndan bahsetmektedir. Bu açıkça belirtilen “başka yer”, mobil çalışma olarak adlandırılan durumlarda, yani seçilen herhangi bir işyerinden (örn. otel odası, tatil dairesi, bira bahçesi, kafe, tren kompartımanı, vb.) çalışma durumunda korumayı da kapsamaktadır⁸⁸³.

Alman Federal Sosyal Mahkemesi 08.12.2021 tarihli bir kararında⁸⁸⁴, yatağından ev ofisine birkaç metre yürürken kayan bir çalışanın, teknik olarak işe gidip gelirken iş kazası sigortası talebinde bulunabileceğine hükmetmiştir. Sosyal güvenlik konularını denetleyen Federal Sosyal Mahkeme kararında, işçinin evden çalıştığını ve yatak odasının bir kat aşağısındaki masasına doğru yola çıktığını, odaları birbirine bağlayan sarmal merdivende yürürken, kayarak belini kırdığını belirtmiştir. İki alt mahkeme, bu kısa yürüyüşün işe gidip gelme olup olmadığı konusunda anlaşılamazken, Yüksek Federal Sosyal mahkeme, “yataktan

⁸⁷⁹ Y. 21. H.D. E. 2018/5018, K. 2019/2931 T. 15.04.2019, Çalışma ve Toplum, 2020/1, Özveri, “Covid-19 Pandemisinde Çalışma Rejimi”, s. 521.

⁸⁸⁰ SGB § 8 Abs. 1 S. 3 SGB VII, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/_8.html

⁸⁸¹ Laurenz Mülheims, DGVU Forum, 11/2021, https://forum.dguv.de/issues/DGVU_Forum_11_2021_Aus%20der%20Rechtsprechung.pdf

⁸⁸² BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 74-76b.

⁸⁸³ Laurenz Mülheims, DGVU Forum, 11/2021, https://forum.dguv.de/issues/DGVU_Forum_11_2021_Aus%20der%20Rechtsprechung.pdf

⁸⁸⁴ Alman Federal Sosyal Mahkemesi'nin 8 Aralık 2021 tarihli kararı, BSG B 2 U 4/21 R, https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html

⁸⁸⁴ The Gurdian - Fall on walk from bed to desk is workplace accident, German court rules –December 2021, <https://www.theguardian.com/world/2021/dec/09/fall-on-walk-from-bed-to-desk-is-workplace-accident-german-court-rules>

ev ofisine ilk sabah yolculuğunun sigortalı bir çalışma yolu olduğunu ve dolayısıyla yaşanan olayın iş kazası sayılması gerektiğini” karara bağlamıştır⁸⁸⁵.

Alman Federal Sosyal Mahkemesi, “Sigortalı faaliyet sigortalının evinde veya başka bir yerde gerçekleştirilirse, faaliyetin şirket binasında gerçekleştirilmesiyle aynı kapsamda sigorta kapsamı sağlanır” şeklinde hüküm kurarak, işçinin salgın nedeniyle evden mi yoksa daha önce mi evden çalıştığının önemli olmadığını vurgulamış, yasanın “işveren tarafından çalışanların özel alanlarında kalıcı olarak kurulan bilgisayar iş istasyonları” olan “tele çalışma pozisyonları” için de geçerli olduğunu belirtmiştir⁸⁸⁶.

Alman hukukunda esnek çalışmalarda iş kazasının tespitinde ve illiyet bağı araştırmasında, kazanın yaşandığı sırada hangi faaliyetin yapıldığı, bir başka deyişle faaliyetin niteliği de önem taşımaktadır. Alman Sosyal Güvenlik Kanunu § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII’de genel olarak iş kazasının sigortalı bir kişinin (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII’deki tanıma göre bir çalışanın) sigortalı faaliyeti sonucunda meydana gelen bir kaza olduğu belirtilmiştir. Kazanın sigortalı bir faaliyet kapsamında gerçekleşip gerçekleşmediği, “nesnelleştirilmiş eylem eğilimi” olarak adlandırılan, yani çalışanın kazaya yol açan faaliyeti gerçekleştirirken işverene hizmet eden bir faaliyeti gerçekleştirmek isteyip istemediği ile belirlenir. Bu eylem eğilimi, bireysel davanın objektif koşulları ile de desteklenmelidir. Kaza sırasındaki faaliyet doğrudan işverenin çıkarına mı, (bu durumda iş kazasının varlığı kabul edilecektir) yoksa, işçinin kendi ekonomik çıkarına mı hizmet etmektedir? Evde çalışmalarda, operasyonel amaca hizmet eden yani işletme ile ilgili gerçekleştirilen her faaliyet bu nedenle sigortalıdır, nitekim Alman Federal Sosyal Mahkemesi, işçinin bir iş görüşmesi yapmak için şirket dizüstü bilgisayarını bağlamak üzere bodrum katındaki merdivenlerden düşme vakasını iş kazası olarak değerlendirmiştir⁸⁸⁷. Öte yandan, evden çalışan bir işçi, özel postalarını almak için kapıya koşar ve düşerse, bu bir iş kazası değildir.

⁸⁸⁵ The Gurdian - Fall on walk from bed to desk is workplace accident, German court rules –December 2021, <https://www.theguardian.com/world/2021/dec/09/fall-on-walk-from-bed-to-desk-is-workplace-accident-german-court-rules>

⁸⁸⁶ The Gurdian - Fall on walk from bed to desk is workplace accident, German court rules –December 2021, <https://www.theguardian.com/world/2021/dec/09/fall-on-walk-from-bed-to-desk-is-workplace-accident-german-court-rules>

⁸⁸⁷ BSG Urteil v. 27.11.2018 - B 2 U 28/17 R, <https://datenbank.nwb.de/Dokument/775684/>

Karma faaliyetler⁸⁸⁸ olması durumunda ise, faaliyetin yalnızca işletmeye ya da işverene hizmet eden kısmı sigortalanır⁸⁸⁹. Böyle bir karma faaliyete, bir işçinin işle alakalı bir telekonferansa katılması ve aynı anda da spor yapması durumu örnek verilebilir. Eğer kendini spor yaparken yaralamışsa bu iş kazası olarak değerlendirilmeyecek, ancak işveren tarafından verilen kulaklıkta meydana gelen bir arıza nedeniyle çok yüksek ve tiz bir sese maruz kalarak kulağında bir zarar meydana gelirse, bu olay iş kazası olarak değerlendirilebilecektir. Özellikle mobil çalışma söz konusu olduğunda, kazanın meydana geldiği sırada yürütülen faaliyetin hangi alana ait olduğunu kesin bir şekilde tanımlayabilmek gerekmektedir.

Ev içinde odadan odaya geçmek gibi eylemlerin hangilerinin iş kazası olarak sayılacağı noktasında değerlendirilmesi gereken kriterler de önem taşımaktadır. Örneğin, işle alakalı bir çıktı almak üzere yan odada bulunan yazıcıya yürüyen ve bu esnada takılıp düşen işçinin yaşadığı kaza, iş kazasıdır. Keza, işe başlarken işçinin özel alanından çıkarak evde iş görme edimini gerçekleştirdiği alana geçerken yaşadığı kazalar da, Alman Federal Sosyal Mahkemesi tarafından iş kazası olarak değerlendirilmiştir⁸⁹⁰. Bu bağlamda, işveren için bir işi görürken, yemek veya tuvalete gitmek gibi “operasyonel rotalar” da iş kazası olarak değerlendirilir⁸⁹¹ ve kaza sigortasına tabidir. Alman Sosyal Güvenlik Kanunu § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB VII’de ayrıca, sigortalı işçinin çocuğunun anaokuluna ya da bir bakıcının evine bırakılması ve alınması esnasında meydana gelen kazaları da iş kazası kapsamına almaktadır.

Evde çalışırken veya mobil çalışma sırasında bir kaza meydana gelirse, bu durum derhal tercihen yazılı olarak, işverene bildirilmelidir. İşveren genellikle evdeki koşulları bilemeyeceğinden, olayların seyrinin, muhtemelen resimlerle de ayrıntılı bir şekilde açıklanması ve olaya tanık olanların isimlerinin de eklenmesi yararlı olacaktır⁸⁹².

⁸⁸⁸ Lauterbach, **Unfallversicherung** - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 219-224; LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 110-114; *Silke Kunkel* in Ehmann/Karmanski/Kuhn-Zuber, Gesamtkommentar SRB, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 7; BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 18-20.

⁸⁸⁹ Karma faaliyet ile bölünmüş eylem eğilimi birbirine karıştırılmamalıdır.

⁸⁹⁰ BSG, Urteil vom 8.12.2021, Az. B 2 U 4/21 R, https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2021/2021_37.html

⁸⁹¹ BSG 6/18/2013 - B 2 U 7/12 R; BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 37; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn.

⁸⁹² Joachim Scwede, **Arbeitsunfall im Homeoffice - was ist zu beachten?**, [203](https://www.haufe.de/arbeitschutz/recht-politik/arbeitsunfall-im-homeoffice-was-ist-zu-beachten-92-570892.html#:~:text=Seit%202021%20ist%20es%20nun,was%20dabei%20zu%20beachten%20ist., Erişim Tarihi: 16.08.2022.</p></div><div data-bbox=)

Alman yargısına yansımış başka bir olayda⁸⁹³, davacı işçi ev içerisindeki ısıtma sisteminin düştüğünü farketmiş ve ısıyı arttırmak amacıyla harekete geçtiğinde evin ısıtma sisteminde bir patlama olmuştur. Münih Sosyal Mahkemesi, olayda iş kazası olduğu iddiasını reddetmiş, temyiz üzerine dava Münih Eyalet Sosyal Mahkemesi'ne gitmiştir. Eyalet Sosyal Mahkemesi, davacının hem özel hem de iş için, iki amacı olan bir hareket içerisinde bulunduğu, meydana gelen kazanın işçinin kendi yaşam alanındaki bir riskten kaynaklandığı, kaza ile iş arasında nedensellik bağı⁸⁹⁴ bulunmadığı tespitlerini yaparak olayın iş kazası olmadığına hükmetmiştir. Doktrinde bu karar, özellikle de Alman Sosyal Güvenlik Kanunu § 8 Abs. 1 S. 3 SGB VII⁸⁹⁵, 18 Haziran 2021 yılında yapılan değişiklik sonrası verilmiş bir karar olması nedeniyle, işyerindeki bir çalışan ile evde aynı işi yapan bir kimse arasındaki eşitliği bozduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir⁸⁹⁶. Nitekim, § 8 Abs. 1 Satz 3 SGB VII hükmü, aynı tehlikenin işyeri binasında ortaya çıkması halinde kaza sigortası kapsamındaysa, ev ofisinde de kaza sigortası kapsamında olmasını gerektirmektedir⁸⁹⁷.

Avusturya⁸⁹⁸ hukukunda da benzer hukuki düzenlemeler görülürken⁸⁹⁹, kazanın, iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için, zaman, yer ve sebep bakımından, iş ile ilgili olması gerektiği görüşü doktrinde hâkimdir⁹⁰⁰. Evden çalışırken, iş ve özel faaliyetler⁹⁰¹ arasında ayırım yapmakta güçlükler yaşanmaktadır. İçtihat hukukuna göre, kazaya neden olan riskin operasyonel bir bağlantısı olmalıdır. Bağlantının (nedensellik, illiyet), kazanın evin esasen

⁸⁹³ Landesozialgericht München, Urteil vom 12.05.2021 – L 3 U 373/18.

⁸⁹⁴ LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 155-183.

⁸⁹⁵ SGB § 8 Abs. 1 S. 3 SGB VII, https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/_8.html

⁸⁹⁶ Laurenz Mülheims, **DGUV Forum**, 11/2021,

https://forum.dguv.de/issues/DGUV_Forum_11_2021_Aus%20der%20Rechtsprechung.pdf

⁸⁹⁷ Mülheims, DGUV Forum.

⁸⁹⁸ Avusturya'daki iş kazası istatistikleri ve iş kazası hakkındaki düzenlemelerin tarihi gelişim süreci hakkında bkz. <https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Uebergreifendes/Arbeitsunfaelle/Arbeitsunfaelle.html>

⁸⁹⁹ 3 Nisan 2020'de kabul edilen ve 6 Nisan 2020'de Avusturya Federal Hukuk Gazetesi'nde yayımlanarak, geriye dönük olarak 11 Mart 2020'den itibaren yürürlüğe giren ve 3. Covid-19 Yasası olarak da bilinen düzenleme, çalışanların evden çalışması durumunda (ev ofisi olarak adlandırılır) hangi şartların oluşturulması gerektiği ve iş kazasının hangi durumlarda kabul edilebileceği hakkındadır. BGBl I 2020/23 § 175 ASVG Abs 1a-1b, <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/1955/189/P175/NOR40232068>, https://rdb.manz.at/document/ris.c.BGBl_I_Nr_23_2020. Söz konusu düzenleme, ana hatlarıyla işin yapıldığı eve, hayati ihtiyaçların (yiyecek ve hazırlanmasının yanı sıra "tuvalet ziyareti" gibi) tatminini ve mesai saatleri veya iş molalarında evin yolunu da kapsayan diğer herhangi bir iş yeri gibi davranılması gerektiğini ortaya koymakla birlikte, ev ofisindeki iş kazası hakkında netlik oluşturma amacına ulaşamadığı gerekçesiyle doktrinde eleştirilere uğramıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Wolfgang Brodil, Neue Arbeitsformen und Unfallversicherung, ZAS 2019/3, <https://rdb.manz.at/document/rdb.tso.LJzas20190103>; Martin Risak, "Arbeitsunfall im Homeoffice: Alles neu durch das 3. COVID-19-Gesetz?", CuRe 2020/29, <https://rdb.manz.at/document/rdb.tso.LJcure20200029#doc-section-abstract>; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 93-95.

⁹⁰⁰ Dominikus Huber, Roland Frank, Richard Crevenna, "The impact of lockdowns during the COVID-19 pandemic on work-related accidents in Austria in 2020", Wiener klinische Wochenschrift, 134, 391–398 (2022). <https://doi.org/10.1007/s00508-022-02013-2>

⁹⁰¹ LSG BW 16.07.2020 – L 10 U 2649/19

operasyonel amaçlar için (iş amaçlı) kullanılan bir bölümünde⁹⁰² (örneğin kişinin kendi çalışma odasında) meydana gelmesi durumunda mevcut olduğu kabul edilir. Karma kullanımlı odalar söz konusu olduğunda, faaliyet yalnızca bu odaların öncelikli olarak iş amaçlı kullanılması halinde kaza sigortası kapsamına girer. Ancak yine haklı olarak, odaların, kullanım amacının belirlenmesinin uygulamada güçlük yaratacağı; bu bakımdan evin, hayati ihtiyaçların (yiyecek ve hazırlanmasının yanı sıra “tuvalet ziyareti” gibi) tatminini ve mesai saatleri veya iş molalarında ev yolunu da kapsayan diğer herhangi bir işyeri gibi ele alınması gerektiği görüşü savunulmaktadır⁹⁰³.

Nitekim, Avusturalya Federal Mahkemesi, işçinin iş gezisi sırasında cinsel ilişki yaşarken yaralanmasını dahi iş kazası kabul eden hakim kararını onamıştır⁹⁰⁴. Yine Avusturalya’da, İdari Temyiz Mahkemesi tarafından verilen bir kararda, işçi evden çalışmaktayken birinde ilacını almak üzere, diğerinde de bir aile üyesinin evi terketmesi sonrasında kapıyı kilitlemek üzere aşağı inerken merdivenlerden düşmüş⁹⁰⁵, iki durum da Avusturalya İdari Temyiz Mahkemesi tarafından iş kazası kapsamında kabul edilmiştir. Mahkeme, işçinin merdivenlerden düşmesini, ofiste çalışan bir işçinin ara verdiği esnada yaşadığı bir olay gibi kabul etmiştir⁹⁰⁶.

Belirli çalışma saatleriyle çalışan işçinin iş saatleri dışında, hatta tatil gününde yaşadığı yaralanmanın mahkeme tarafından iş kazası olarak kabul edildiği kararlar da mevcuttur⁹⁰⁷. Görüldüğü üzere, her olayın kendine has benzersiz olgu kalıpları, “istihdam sürecinde” teriminin tanımını genişletme potansiyeline sahiptir⁹⁰⁸.

⁹⁰² LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 53-57.

⁹⁰³ Martin Risak, “**Arbeitsunfall im Homeoffice: Alles neu durch das 3. COVID-19-Gesetz?**”.

⁹⁰⁴ Avusturalya Federal Mahkemesi’nin 13.12.2012 tarihli, FCAFC 181 Numaralı kararı, [⁹⁰⁵ Alman hukukunda da benzer bir mahkeme kararı için bkz. BVerwG, Urt. v. 24.10.1963, E 17, 59.](http://www8.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/cases/cth/FCAFC/2012/181.html?stem=0&synonyms=0&query=title(comcare%20and%20pvyw%20) Kararda, işçinin kalmakta olduğu otel odasının işveren tarafından ayırtıldığı, ücretinin işveren tarafından ödendiği, işçinin işi nedeniyle o şehirde ve o otelde kalmakta olduğu, yaralanmanın olduğu esnada işçinin fiilen iş görmesi şartının iş kazası kabulünde bu nedenle aranmaması gerektiğine değinilmesi dikkat çekicidir. Kazanın makul derecede tesadüfi bir şekilde gerçekleşmiş olması, Federal Mahkeme tarafından yeterli olarak değerlendirilmiştir.</p></div><div data-bbox=)

⁹⁰⁶ Avusturalya İdari Temyiz Mahkemesi’nin 17.06.2011 tarihli, Hargreaves and Telstra [2011] AATA 417 Numaralı kararı, <https://www.mondaq.com/australia/health-safety/138468/hargreaves-v-telstra--the-blurry-line-between-workplace-and-home>, Erişim Tarihi: 26.02.2021.

⁹⁰⁷ Olayda, saha hizmet teknisyeni olarak çalışmakta olan bir işçi, tatil gününde işveren tarafından kendisine verilen kamyoneti yıkamaktayken sırtını incitmiş, iddiasında ertesi günü iş için kamyonetini düzenlediğini, kamyonetlerin temiz tutulmasının işveren tarafından ekip liderleri aracılığıyla teşvik edildiğini, çalışanların mesai saatleri dışında kamyonetleri temizlemeleri gerekmediğini, ancak ekip liderlerinin bu uygulamayı bildiğini ve dolaylı olarak teşvik ettiğini, çalışanların hafta sonu tatil günlerinde bunu yapmamaları yönünde bir yönerge olmadığını iddia etmiş, mahkeme kamyonetin işyerinin bir parçası olduğundan bahisle işçinin

Kanada Quebec'te görülen bir davada da benzer şekilde, iş mahkemesi hakimi, evden çalışırken, merdivenden inerken kendini yaralayan Air Canada çağrı merkezi çalışanının, işyerinde yaralanmış gibi kabul edilmesi gerektiğine ve işçinin tazminatına hak kazanmasına karar vermiştir. Dava konusu olay, tele çalışma şeklinde çalışan bir işçinin öğle yemeği molası için evinin ikinci katında bulunan ev ofisinden yani bilgisayarından ayrılıp birinci kattaki mutfağına giderken merdivenine takılması ve düşmesi şeklinde gerçekleşmiştir. Davalı şirket, bu aktivite ile iş arasında bir bağlantı olmadığını, bir “mahremiyet karinesi (konut dokunulmazlığı)” olduğunu ve dolayısıyla işverenin etkin bir denetimi olmadığını, kaza işyeri ofisinde gerçekleşmediği için işverenin işçinin kişisel alanının güvenliğinden sorumlu olamayacağını savunmuştur. Mahkeme kararında, işçinin yaralanmasının “iş sırasında meydana gelen ani ve beklenmedik bir olay” tanımına uyduğunu, Quebec'te birçok iş kazasının, otel odaları, kongre salonları ve üçüncü şahıslar tarafından yönetilen otoparklar gibi işverenlerin üzerinde hiçbir kontrolü olmayan yerlerde meydana geldiğini kaydederek, işçinin o sırada öğle yemeği yemek için ofisinden merdivenleri kullanmasının tek sebebinin işveren tarafından dayatılan bir çalışma programına bağlı olması olduğunu, yaralanmanın işyerinde mesai saatlerinde meydana geldiğini belirlemiştir. Mahkeme, kararın gerekçesinde “İşveren için yapılan iş ile düşüş arasında zamansal yakınlık, hatta eş zamanlılık olduğunu” belirterek, tele çalışma bağlamında, kişinin evinde özel hayatı ile evde çalışma kapsamına girenler arasındaki sınıra ve bu sınırın belirsizliğine değinmiş, işçinin öğlen yemeğine gitmek için iş istasyonundan ayrıldıktan birkaç dakika sonra meydana gelen düşüşü, iş sırasında meydana gelen beklenmedik ve ani bir olay olarak kabul ederek işçinin iş kazası geçirdiğine hükmetmiştir⁹⁰⁹.

Mukayeseli hukuktaki yargı içtihatlarından da görülmektedir ki, birçok işveren, esnek çalışma düzenlemelerinden kaynaklanan daha düşük altyapı maliyetlerinden ve daha yüksek üretkenlikten yararlanmaktadır. Bununla birlikte, ofisin, neredeyse olabilecek her yere

yaşadığı olayı iş kazası olarak kabul etmiştir. Avusturalya İdari Temyiz Mahkemesi, 22 January 2008 tarihli, AATA 58 Numaralı, kararı için bkz. <https://www.mondaq.com/australia/health-safety/138468/hargreaves-v-telstra--the-blurry-line-between-workplace-and-home>

⁹⁰⁸ <https://www.cairnscompensationlawyers.com.au/blog/can-you-claim-compensation-for-injuries-outside-the-office-during-work-hours/> Avusturalya İdari Temyiz Mahkemesi tarafından iş kazası kabul edilmeyen bir olayda ise, evden çalışmakta olan bir işçi, koşuya çıkmak üzere evden ayrıldığı sırada yaralanmış, kaza işin arasında yapılabilecek olağan bir molada, iş esnasında ya da işin gereği nedeniyle yaşanmadığından mahkeme işçinin davasını reddetmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www8.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/cases/cth/AATA/2016/644.html>

⁹⁰⁹ <https://www.drazinandwarshaw.com/blog/flexible-work-spaces-open-up-possibility-for-workplace-injuries/> Erişim tarihi: 19.03.2022

genişlemesiyle, işyerinde yaralanmalar evde, uçakta, kafede veya WI-FI sinyali ve prizi olan herhangi bir yerde meydana gelebilir⁹¹⁰. Bir işçi, işverene ait ofiste çalışmaktayken, yaralanırsa, işverenin sorumlu olacağına şüphe yoktur, ancak çalışan örneğin yerel bir kafede esnek çalışma biçimiyle çalışmaktayken yaralanırsa, işverenin sorumluluğu belirsizdir. Kafe, müşterilerine sunduğu alanı güvenli tutmadığı için, kısmen sorumlu olacaktır, ancak sorun, çalışanın o sırada işte olduğu ve işyerinde yaralanma olarak kabul edilip edilemeyeceği noktasındadır⁹¹¹.

Mevcut durumda, iş güvencesizliği ve esnek çalışma düzenlemelerinin iş sağlığı ve güvenliği sonuçlarında önemli bir bozulma ile ilişkili olduğunu gösteren önemli sayıda uluslararası araştırma bulunmaktadır⁹¹². Öte yandan, esnek çalışma biçim ve alanlarının, aynı yerde uzun süre oturmakla ilişkili tekrarlayan stres bozukluklarının veya sağlık sorunlarının azaltılmasına yardımcı olabileceği de bir gerçektir⁹¹³.

“İşyeri” ne olursa olsun, uzaktan çalışanlar, işyerinde çalışanlarla aynı yasal değerlendirmeye sahip olmalıdır⁹¹⁴. İş kazası noktasında, kazanın evde veya işyeri dışında

⁹¹⁰ <https://www.drazinandwarshaw.com/blog/flexible-work-spaces-open-up-possibility-for-workplace-injuries/>
Erişim tarihi: 19.03.2022.

⁹¹¹ <https://www.drazinandwarshaw.com/blog/flexible-work-spaces-open-up-possibility-for-workplace-injuries/>
Erişim tarihi: 19.03.2022

⁹¹² Jane E Ferrie, Martin J Shipley, M G Marmot, Stephen Stansfeld, George Davey Smith, “**Health Effects of Anticipation of Job Change And Non-Employment: Longitudinal Data From The Whitehall II Study**”, British Medical Journal 1995, 311 (7015), 1264–1269, <https://www.bmj.com/content/311/7015/1264.long> ; Barbara Silverstein, Esther Wel, Nancy Nelson ve John Kalat, “**Incidence of Work-Related Disorders of the Upper Extremities: Washington State 1987 Through 1995**”, American Journal of Public Health 1998; 88 (12): 1827–1833, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9842381/> ; Kivimaki M, Vahtera J, Pentti J and Ferrie J. **Factors Underlying The Effect of Organisational Downsizing on Health of Employees: Longitudinal Cohort Study.** British Medical Journal 2000; 320 (7240): 971–975, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC27336/> ; Benach J, Benavides F, Platt S, Diez-Roux A ve Muntaneer C, “**The Health-Damaging Potential of New Types Of Flexible Employment: A Challenge For Public Health Researchers**”, American Journal of Public Health 2000; 90 (8): 1316–1317, https://www.researchgate.net/publication/12383703_The_health-damaging_potential_of_new_types_of_flexible_employment_A_challenge_for_public_health_researchers ; Quinlan M, Mayhew C and Bohle P, “**The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research**”, International Journal of Health Services 2001, 31 (2): 335–414, <https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4> ; Bohle P, Quinlan M and Mayhew C. **The Health and Safety Effects of Job Insecurity: An Evaluation of The Evidence**, Economic and Labour Relations Review 2001; 12 (1): 32–60, <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02747262>.

⁹¹³ Haya El Nasser, “**The Office is Shrinking as Tech Creates Workplace Everywhere**,” June 5, 2012, <http://www.usatoday.com/money/workplace/story/2012-06-05/tech-creates-workplace-everywhere/55405518/1?csp=ip> Erişim tarihi: 21.06.2021.

⁹¹⁴ <https://blog.excelhr.com/a-legal-perspective-for-the-flexible-workforce/>

meydana gelmesi halinde, uyuşmazlığın toplandığı nokta, yaralanma yaşandığı anda çalışanın ne yaptığıdır⁹¹⁵.

Genel bir çerçeveyeyle, bir çalışanın, yaşadığı yaralanma olayının iş kazası kapsamına alınabilmesi için, kazanın “istihdam sürecinde” başka bir ifadeyle “çalışması sırasında” meydana gelmiş olması gerekir. Örneğin, çalışan bir kahve almak için kalkıyor ve bir oyuncağa takılıp ayak bileğini kırıyorsa, çalışanların içecek almak için masalarından kalkacakları varsayıldığından, işinin akışı içinde gerçekleşen bu kazanın iş kazası sayılması gerekecektir. Bununla birlikte, çalışan çamaşır yıkamak için ayağa kalkarsa ve bileğini kırarak merdivenlerden aşağı inerse, çalışanın işiyle hiçbir şekilde ilgisi olmayan veya işi ile ilgili olmayan görevleri yaparak kendisini iş akışından çıkardığı savunulabilecektir⁹¹⁶.

Meydana gelen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağını tespit ederken, karşılaşılan esas problem, iş akışı ile özel hayat arasında kalan birçok gri bölge olmasından kaynaklanmaktadır. Kanada’da yargıya yansıyan bir olayda⁹¹⁷, bir havayolu kabin görevlisi, iki uçuş arasındaki aktarma esnasında sokakta saldırıya uğramış, Kanada İş Güvenliği ve Sigorta Kurulu çalışanın işi dolayısıyla bir konaklamada olduğu⁹¹⁸ ve o şehirde olmaktan başka seçeneği olmadığı için, onun hâlâ işinin başında olduğu kanısına varmış ve Kanada Federal Temyiz Mahkemesi yaşanan olayı iş kazası kapsamında hükme bağlamıştır. Kanada Federal Temyiz Mahkemesi’ne göre, eğer havayolu görevlisi kayak yapmaya gitmiş ve bacağını kırmış olsaydı, kendini çalışma sürecinden, bir başka ifadeyle iş akışından çıkarmış olacağından, yaşayabileceği kazalar iş kazası kapsamında değerlendirilmeyecekti⁹¹⁹.

Bir işçi, iş kazası yaşadığını düşünüyorsa, olayın meydana geldiği yere bakılmaksızın derhal işvereni bilgilendirmeli ve işveren tarafından kolluk kuvvetlerine iş kazası bildirimi yapılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin evden çalışan çalışanlar için rutin olmaması, hatta ve hatta konut dokunulmazlığı nedeniyle neredeyse hiç yapılmaması, esnek

⁹¹⁵ <https://blog.excelhr.com/a-legal-perspective-for-the-flexible-workforce/>

⁹¹⁶ <https://blog.excelhr.com/a-legal-perspective-for-the-flexible-workforce/>

⁹¹⁷ Kanada Federal Temyiz Mahkemesi’nin 25.03.1986 tarihli, 44 Numaralı kararı, bkz. <https://www.canlii.org/en/on/onwsiat/doc/1986/1986canlii476/1986canlii476.html>

⁹¹⁸ Alman hukukundaki benzer düzenlemeler için bkz. Lauterbach, **Unfallversicherung** - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 141-145; KassKomm /Ricke SGB VII § 8 Rn. 171.

⁹¹⁹ Kanada Federal Temyiz Mahkemesi’nin 25.03.1986 tarihli, 44 Numaralı kararı, bkz. <https://www.canlii.org/en/on/onwsiat/doc/1986/1986canlii476/1986canlii476.html>

çalışma biçimlerinde iş kazalarının önlenmesini ve yaşanan kazalara ilişkin araştırmaları daha zor bir hale gelmektedir⁹²⁰.

Esnek çalışma biçimlerinde yaşanan iş kazaları ile ilgili olarak Covid-19 pandemisinin⁹²¹ de etkisiyle, bu çalışma biçimlerinin toplumun her kesiminden insan tarafından iyiden iyiye benimsenmesi ve olağanlaşması ile birlikte, yargıya yansıyacak olay sayısında büyük bir artış olmuştur. Esnek çalışma biçimleri, daimi hale getirmiş ve özümsemiş çalışanlarda, iş kazası bilincinin ve farkındalığının artmasıyla beraber, bu alanda yaşanmakta olan kayıtdışılık ve belirsizliğin azalacağı düşünülmüştür. Yargıya yansıyan olayların da ışık tutacağı doğrultusunda, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de esnek çalışma biçimlerinde yaşanan iş kazalarının genel çerçevesini çizecek hukuki bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

C. Esnek Çalışmalardaki İş Kazalarıyla İlgili Bazı Ülkelerdeki Düzenlemeler

1. Genel Olarak

Bazı ülkelerin ulusal hukuk düzenlerinde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına yönelik genel nitelikteki hukuki düzenlemelerinin, evde çalışanlar ya da tele çalışanlar gibi esnek çalışma biçimleriyle çalışanlara da uygulanmasına ilişkin yaklaşımın benimsendiği görülmektedir. Örneğin İtalya⁹²², Yeni Zelanda, Moldova, Portekiz, Rusya⁹²³ ve İspanya⁹²⁴da uygulama bu şekildedir.

İngiltere ve İrlanda'da sosyal taraflarca hazırlanan Tele Çalışma Uygulama Kılavuzu ve İlkeleri'nde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tele çalışanlar gibi esnek çalışma biçimleriyle çalışanları koruma ve gözetme borcu ulusal düzeyde ve Avrupa düzeyindeki yasalara atıf yapıma yoluyla düzenlenmiştir⁹²⁵. Ayrıca İngiltere Tele Çalışma Uygulama Kılavuzu ve İlkeleri'nde elektrikli ekipmanlar ve görüntüleme ekranlarının kullanımından kaynaklanabilecek risklere dikkat çekilerek, özellikle hamile ya da yeni doğum yapan

⁹²⁰ <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=3e282ce2-404d-4cbd-bf6a-c7a63e3f1090>

⁹²¹ Meltem Akça, Mübeyyen Tepe Küçükoğlu, “Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”, Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi, 8 (1),2020 ,s.72.

⁹²² 81/2008 sayılı Yönetmelik (Legislative Decree), madde 2(1)(a), aktaran ILO, **Decent Work**, s.226. Çalışan kelimesi, uzaktan çalışanları da kapsayacak şekilde geniş kaleme alınmıştır.

⁹²³ ILO, **Decent Work**, s. 199, 226.

⁹²⁴ ILO, **Decent Work**, s. 199, 226.

⁹²⁵ Social Dialogue Committee, 24.

annelerin sağlık ve güvenliklerini korunmasına ilişkin özel düzenlemelere de yer verilmiřtir⁹²⁶.

Bazı yabancı ülke hukuklarında ise, esnek çalışmalara özgü sağlık ve güvenliğe ilişkin kuralların ayrıca bir yasal düzenlemeyle ele alındığı görülmektedir. rnek olarak Fas, evde çalışanların, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralları özel bir yönetmelik çıkarmak suretiyle düzenlemiş, bu yönetmelik ile işverenlere, işle ilgili riskler ve alınması gereken tüm tedbirler hakkında evde çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü ve işe başlamadan önce iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak evde çalışanlara eğitim verme yükümlülüğü yüklemiştir. Evde alışma biçimiyle esnek çalışanlara, işin niteliği gerektiriyorsa kişisel koruyucu donanımların işveren tarafından ücretsiz olarak sağlanması yükümlülüğü getirilmiş, ayrıca, işverenlerin evde çalışanların yetenek ve kapasitelerine uygun iş vermeleri gerektiği; iş yükünün evde çalışanlara sağlıklarına zarar vermeyecek lde adaletli şekilde dağıtılması gerektiği düzenlenmiştir. şili, İsviçre, Tayland gibi bazı ülkelerde, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla evde çalışanlara bilgi ve eğitim verme yükümlülüğü yasal olarak güvence altına alınmış; Brezilya, Bulgaristan, İsviçre’de evde çalışanlara belirlenen sağlık ve güvenlik önlemlerine uygun davranma yükümlülüğü getirilmiş; Avusturya, Almanya ve Sırbistan’da ise çalışmanın yapıldığı yerin güvenlik risklerinin engellenmesine karşı düzenlenmesi gerektiği yasal olarak açıkça dzenlenmiřtir⁹²⁷.

Bazı ülkelerde ise, tele çalışma biçimi gibi esnek çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralların İş Kanunlarında kabul edildiği görülmektedir. Belçika, Bulgaristan, şili, Kolombiya, Macaristan ve Polonya bu ülkelere rnektir⁹²⁸. İtalya’da, işçinin işini haftanın belirlenen bazı günlerinde klasik iş yerinde, bazı günlerde ise uzaktan çalışma şekliyle yaptığı akıllı çalışma modelinde (smart working) de işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün devam ettiği; işverenin uzaktan çalışanlara belirlenen riskler hakkında düzenli olarak yazılı bilgi vermek zorunda olduğu, buna karşılık olarak çalışanların da işverenler tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu önlemleri uygulamakla yükümlü oldukları yasal olarak dzenlenmiřtir⁹²⁹.

⁹²⁶ Social Dialogue Committee, s. 24.

⁹²⁷ ILO, **Decent Work**, s.199.

⁹²⁸ ILO, **Decent Work**, s. 200.

⁹²⁹ İnal, s. 71.

Polonya’da, İş Kanunu uyarınca işverenlere işin görüldüğü yeri çalışanın rızasını almak kaydıyla kontrol edebilme yetkisi verilmiştir⁹³⁰. Bu kontrolün yasa gereğince, uzaktan çalışma yapılan yerin doğrudan ziyaret edilerek yerine getirilmesi mümkün olduğu gibi elektronik iletişim araçlarıyla yapılması da mümkündür. Ancak daha sonra hazırlanan tele çalışmaya ilişkin yasa tasarısıyla Polonya’da, işverenin iş sağlığı ve güvenliği alandaki yükümlülüklerini yerine getirebilmesinin özellikle çalışanın evden çalıştığı bir durumda hayli zor olduğu gerekçe gösterilerek işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri sınırlandırılmış, evde yapılan çalışmalar bakımından iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin bazı yükümlülükler çalışanlara devredilmiştir. Tasarıda bulunan dikkat çekici bir başka düzenleme de, evde çalışan işçinin yapacağı iş kazası bildiriminin, iş müfettişlerince evinde yapılacağı inceleme için zımni onay niteliğinde sayılmasıdır⁹³¹.

Polonya’da 1 Aralık 2022’de kabul edilen bir yasa ile değiştirilen İş Kanunu’na uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler eklenmiş, böylece işçinin, işin tamamını veya bir kısmını, kendisinin gösterdiği ve işverenle mutabık kalınan yerde yapabileceği kabul edilmiştir. Yasaya göre işveren, uzaktan çalışan işçiye teknik cihazlar dahil gerekli ekipman ve çalışma araçlarını sağlamak, uzaktan çalışmanın yürütülmesi için gerekli olan elektrik ve telekomünikasyon hizmetleri ile kurulum ve bakım giderlerini karşılamakla yükümlüdür. Ayrıca işveren, iş sağlığı ve güvenliği hüküm ve ilkelerine uyulmaması halinde işçiden bunları belirli bir süre içinde gidermesini isteyebileceği gibi, aksi takdirde, işveren artık çalışanın uzaktan çalışmasına izin vermeme yetkisini kullanabilir. Çalışanın, uzaktan çalışma yapmasına izin verilmeden önce, işveren tarafından çalışılacak ortamda risk değerlendirmesi yapılmasını bu değerlendirme ile güvenli ve sağlıklı uzaktan çalışma kurallarını içeren bilgileri kabul ettiğini ve uymayı taahhüt ettiğini yazılı beyanla teyit etmesi gerekmektedir. Bunun dışında, yine Polonya İş Kanunu’na göre, uzaktan çalışma sırasında bir kaza meydana gelmesi durumunda, işverenin kaza yerini, işçinin kendisi ile birlikte, işçinin sağlık durumunun buna müsait olmaması halinde de aile üyelerinden biriyle kararlaştırılan bir tarihte denetleme yetkisi bulunmaktadır. Aynı yasanın, işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü kapsamında, işçilerin

⁹³⁰ Civan, “Uzaktan Çalışma” s. 564.

⁹³¹ Anna Skuza ve Anna Wądołowska, Polish View on Remote Work, 27.05.2021, <https://www.mondaq.com/health-safety/1073386/polish-view-on-remote-work>

bağımlılık yapan maddeleri kullanıp kullanmadıklarına dair test talep etme yetkisi tanıdığı da belirtilmelidir⁹³².

İngiltere’de, Tele çalışma uygulama kılavuzu ve ilkeleri uyarınca, eğer işverenler tarafından tele çalışanlara ekipman sağlanıyor ise bu ekipmanın güvenliği bakımından işverenin sorumluluğu kabul edilmekte; ancak işin yapıldığı yere ait elektrik sisteminin ve altyapının güvenliği tele çalışanın kendi sorumluluğuna bırakılmaktadır. Benzer şekilde Macaristan hukukuna göre genel iş sağlığı ve güvenliği kurallarının tele çalışanlara da uygulanabilmesi için, tele çalışana sağlanan tüm malzemelerin işveren tarafından temin edilmiş olması şartı hüküm altına alınmıştır⁹³³.

İşverenlerin, uzaktan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini denetlemek için uyması gereken kurallar da ülkeler arasında değişiklik göstermektedir. Amerika Birleşik Devletlerindeki resmi iş güvenliği denetimlerine yönelik, düzenlemeye de yer vermek gerekmektedir. Federal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kanunu’na (The Federal Occupational Safety and Health Act) dayanılarak uzaktan çalışanların özel yaşamı ile iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini bağdaştırmak amacıyla bir Direktif hazırlanmış, bu Direktifte uzaktan çalışanlar, beyaz yaka ve mavi yaka üretim yapan evde çalışanlar olmak üzere ikili bir ayrıma tabi tutulmuştur. Bu kapsamda işverene ve idari makamlara, sadece mavi yakanın üretim yaptığı evleri denetleme yetkisi tanınmış, beyaz yaka tele çalışanların evlerini denetlememe kararı alınmıştır⁹³⁴. Beyaz yaka çalışanlar bakımından, bu çalışanların işin yapıldığı yerden kaynaklanabilecek riskleri işverenden daha iyi bilebilecek durumda olduğu, bu nedenle uzaktan çalışanın kendi güvenliğini sağlamanın esas olduğuna yönelik, işverenin işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü kaldıran düzenlemeler (Work smart process) yapılmıştır⁹³⁵.

Maurityus’ta uzaktan çalışan iş görme edimini evinde ifa ediyorsa, işveren uzaktan çalışanın rızasını almak ve önceden kendisine bildirimde bulunmak suretiyle çalışanın evine kanunda sınırlı sayıda sayılan amaçlarla, örneğin risk değerlendirmesi yapmak, sağlık ve

⁹³² O Zmianie Ustawy – Kodeks Pracy Oraz Niektórych Inných Ustaw, 1 Aralık 2022 tarihli Polonya İş Kanunu ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, http://orka.sejm.gov.pl/proc9.nsf/ustawy/2335_u.htm

⁹³³ Social Dialogue Committee, s. 24; Ufuk Aydın, *Tele Çalışma*, s.368; Özer, s. 213.

⁹³⁴ Civan, “Uzaktan Çalışma” s. 564.

⁹³⁵ Özer, s. 209.

güvenlik denetimleri gerçekleştirmek için, uzaktan çalışan ile mutabık kalınan uygun bir tarihte ziyarette bulunabilecektir⁹³⁶.

Fransa’da yasa gereği, uzaktan çalışanların işe başlamasından önce, bir iş sağlığı ve güvenliği uzmanının ya da bir ergonomi uzmanının uzaktan çalışma yapılacak yere ait elektrik donanımının güvenilirliğini ve tüm yapının güvenlik önemlerine uygunluğunu kontrol etmesi gerekmektedir⁹³⁷.

Uzaktan çalışan işçinin işini yaptığı esnada kaza geçirmesi ya da hastalığa yakalanması durumunda, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin hükümlerin uygulama alanı bulup bulamayacağı da değerlendirilmesi gereken bir başka meseledir. Portekiz’de evde çalışma yasasına göre, evde çalışanlar iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin yasal düzenlemenin kapsamı dâhilindedir⁹³⁸.

Belçika’da, iş kazalarına ilişkin yasada (Work Related Accidents Act, m. 7) bir karine getirilmiş olup, buna göre esnek biçimde çalışanların geçirdiği kazaların iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için iki şartın beraber gerçekleşmesi aranmaktadır: İşin yapıldığı yerin yazılı olarak gösterilmiş olması durumunda, kazanın bu yerde ya da böyle bir kararlaştırma yoksa tele çalışanın evinde ya da tele çalışanın çoğunlukla çalıştığı yerde meydana gelmesi, işin yapıldığı zaman diliminin yazılı olarak belirlenmiş olması durumunda, kazanın belirlenen sürelerde ya da belirleme yapılmamışsa, tele çalışanın işverenin klasik iş yerinde istihdam edilmesi halinde uygulanan mesai saatleri içinde gerçekleşmesi⁹³⁹ şartlarına bağlanmıştır.

Diğer Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında, Belçika’da, teşhis edilmiş kas-iskelet sistemi hastalıklarının önemli ölçüde göz ardı edildiği tahmin edilmektedir. Konuyla ilgili yetersiz veya etkisiz düzenlemeler ve bilinçli ve iyi uygulamaların eksikliği bu durumun nedeni olabilir. Koruma önlemlerini geliştirmek için önerilen faaliyetler, mevzuat revizyonları ve iyi yönlü uygulamalar işverenler ve mesleki hekimler için rehber olabilirler. Kas-iskelet sistemi hastalıklarının yönetimini desteklemek için, çok sayıda uygulama yapılmıştır. 2009

⁹³⁶ İstihdam Hakları Yasası (Evden Çalışma) (Employment Rights – Working From Home Regulations), Ek-1, m. 10, aktaran ILO, **Decent Work**, s. 201, 228.

⁹³⁷ Civan, “Uzaktan Çalışma”, s. 564.

⁹³⁸ Evde Çalışma Yasası (Home Work Act) No. 101/2009, m.5 (1), aktaran ILO, **Decent Work**, s.201, 228.

⁹³⁹ ILO, **Decent Work**, s. 201.

yılında Federal Kamu Hizmetleri İstihdam Dairesi spor öğretmenleri, sağlık sektörü çalışanları, temizlikçiler ve evde çalışanlar için bu konuda eğitimler düzenlemiştir⁹⁴⁰.

Belçika’da işverenler, işçilere faaliyetleriyle ilgili genel ve özel risklere ilişkin en az yıllık bir bilgi formu sağlayarak esnek çalışma rejiminde işçilerin sağlık ve güvenliğini garanti etmeli ve işçiler önleyici tedbirlere uyulması konusunda iş birliği yapmalıdır. Bu tür riskler karşısında esnek çalışanlar, işverenleri için işyeri dışında gerçekleştirilen faaliyetlerden kaynaklanan risklerden kaynaklanan işyeri kazaları ve meslek hastalıkları durumunda koruma alma hakkına sahiptir. Aynı hüküm, işyerinden işe gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalar⁹⁴¹ için de geçerlidir. Genellikle çalışanların yeni veya farklı teknolojik araçlar hakkında bilgi edinmenin yanı sıra işleri farklı biçimde örgütlemeye geçmeleri gerekmektedir. Bu durum, birçok kişinin bu yeni gerçekliğe uyum sağlamak için, aralara kişisel faaliyetler sıkıştırarak daha uzun saatler çalışmak zorunda olduğunu kısmen açıklamaktadır⁹⁴².

Bu nedenle Belçika’da yapılacak çalışmalarda, önceliklendirme, iş yükü, görevler, tarihler ve yönetim uygulamalarının da çalışanların durumuna göre ayarlanması gerekmektedir. Aynı şekilde uzaktan çalışanlar için sabit çalışma saatleri ve yemek⁹⁴³ ve dinlenme süreleri belirlenebilir. Bunu yapmak, bir yaralanmanın istihdam sırasında olup olmadığını belirlemeye yardımcı olabilir⁹⁴⁴.

Fransız hukukunda da benzer bir karine benimsenmiştir; her nerede olursa olsun iş nedeniyle ortaya çıkan ya da işin görülmesi ile bağlantılı kazaların iş kazası olduğu kabul edilmektedir⁹⁴⁵.

Yunanistan’da iş kazası, Acil Durum Kanununun, İş hukuku ve sosyal güvenlik mevzuatı ile ilişkilendirilmiş haline göre (Acil Durum Kanunu 551/1914, fıkra 1, 1846/1951-

⁹⁴⁰ Fazıl Aydın, **Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara 2014.

⁹⁴¹ Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/Holtstraeter, SGB VII § 8, Rn. 108-126; Müller-Glöge, Rudi, Ulrich Preis, Ingrid Schmidt. **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 23. Auflage, München 2023 / Christian Rolfs, SGB VII § 8, Rn. 12-13.

⁹⁴² Uzaktan çalışılan normal bir günün örgütlenmesinde hakkında bir tartışma için bkz. Jon C. Messenger (ed.), **Telework in the 21st Century, An Evolutionary Perspective**, ILO Future of Work series. Cheltenham, UK and Geneva: Edward Elgar and ILO, 2019.

⁹⁴³ Lauterbach, **Unfallversicherung** - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 225-228; BeckOK SöZr/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 59-65; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn.77-81, 202-203.

⁹⁴⁴ <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/wcandtelecommuting.aspx>

⁹⁴⁵ Civan, “**Uzaktan Çalışma**”, s. 565-566.

fıkra 8(4) ve 34(1)) olayın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için, iş yeri ve kazanın şiddeti arasında doğrudan ya da dolaylı nedensel bir bağ olmalıdır. Yunan mahkemeleri, örneğin bir denizci tarafından yürütülen rekreasyon çalışması sırasında ya da grev sırasında meydana gelen kazaları iş kazası olarak değerlendirmiş ve esnek bir yorumlama yaparak, iş kazası tanımının kapsamını genişletmiştir⁹⁴⁶.

2. Alman Hukukunda Esnek Çalışmada İş Kazalarıyla İlgili Düzenlemeler

Alman hukukunda, meydana gelen bir olayın iş kazası ya da özel hayatta meydana gelen bir kaza⁹⁴⁷ olup olmadığı noktasında bir ayırım yapabilmek ve Kaza Sigortası kapsamında olup olmadığına karar verebilmek için yürürlükte bulunan Alman Sosyal Güvenlik Kanunu'nun 7. Bölümünün 8. paragrafındaki “iş kazası” tanımına bakılmaktadır⁹⁴⁸. Tanımdaki kurucu unsurlardan yola çıkılarak, kişinin sigorta kapsamında olup olmadığına karar verilmektedir⁹⁴⁹.

Tahsis mekanizması olarak Türkçe'ye çevirebileceğimiz bu mekanizma, bir olayın (iş kazası olarak ele alınıp alınamayacağı anlaşılmak istenen olayın) hangi alana (hangi risk alanına) ait olduğunu belirlemek için gerekli olan tüm unsurların iç içe geçmesi şeklinde ifade edilebilir⁹⁵⁰. Nitekim Almanya'da da gönüllüler, ceza infaz kurumlarında kamu görevi icra etmekte olanlar, serbest çalışanlar ya da uygulamadaki kullanımıyla “freelancer” olarak çalışanların, işverenin emir ve talimatı altında, iş sözleşmesiyle esnek biçimde çalışan işçilerden ayrılması önemlidir⁹⁵¹. Alman hukukunda içtihat ve doktrinde oybirliği ile kabul edilen görüşe göre iş kazasına neden olan olay, nesnel olarak algılanabilen ve işçinin

⁹⁴⁶ Accident at work in Greece, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GREECE/ACCIDENTATWORK-GR.htm>

⁹⁴⁷ Alman hukukunda sigortalının işi sırasında yanında bulundurduğu **kişisel eşyaları** kazaya neden olmuşsa, kazanın hukuken önemli hatta tek sebebi bunlar ise iş kazası kapsamında ele alınmayacağı düzenlenmiştir. Örneğin, bir pantolon cebindeki bir e-sigaranın pilinin, cepteki şirket anahtarıyla temas ettiğinde patlaması (SG Düsseldorf 15.10.2019 –S 6 U 491/16) ya da içinde açık bir bıçak bulunan evrak çantasına erişim (BSG 26.1.11978 - 2 RU 39/77) durumlarında olduğu gibi. Bu aynı zamanda kişinin kendi evcil hayvanlarının neden olduğu yaralanmaları da içerir, KassKomm /Ricke, 1.8.2022, SGB VII § 8 Rn. 139.

⁹⁴⁸ <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbvii/8.html>

⁹⁴⁹ Annemarie Aumann, **Arbeitsunfall 4.0, Die Abgrenzung privater und beruflicher Risikosphären in der modernen Arbeitswelt**, Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Nomos Verlag, 2019, s. 29.

⁹⁵⁰ Bertram Schulin, **Der Natürliche-Vorrentliche-Kausalitätsbegriff im zivilen Schadensersatzrecht**, Berlin, 1976, s. 1.

⁹⁵¹ Christian Rolfs, Richard Giesen, Miriam Meßling, Peter Udsching, **Beck'scher Online-Kommentar zum Sozialrecht**, 46. Ed., München 2017, § 2 SGB VII Rn. 9; Aumann, s. 31.

durumunda değişikliğe neden olan herhangi bir olaydır⁹⁵². Kastedilen, sadece fiziksel çarpışmalardan dolayı oluşan yaralanmalar değildir. Aksine, hem doğadaki süreçler hem de yıldırım çarpması, düşme veya sıcak çarpması veya birçok temel sürecin birleşmesi olarak bir trafik kazası⁹⁵³ gibi insanların eylemleri⁹⁵⁴, istenmeyen bir kas gerginliği, hareketler de yaralanmaya neden olan olaylara örnek olarak gsterilebilir⁹⁵⁵.

Alman Sosyal Güvenlik Kanunu (§ 8 Abs. 1 S. 2 SGB) tanımına göre, bir olay ancak “vücut üzerinde dışarıdan bir etki” yapmışsa, iş kazası olarak nitelendirilebilir. Dış etki kriteri, tartışmasız bir şekilde, iş kazası kavramının, yaralananın şahsına ait i sebepler nedeniyle meydana gelen hasardan sınırlandırılmasına hizmet eder⁹⁵⁶. Bunlara işçinin kendisine kasten zarar vermesi gibi kendisinin neden olduğu zararlar ile kalp sorunları ve dolaşım bozukluğu gibi işçinin önceden var olan sağlık problemleri dahildir⁹⁵⁷.

Esnek çalışmalarda özellikle ev ofisinde çalışırken, profesyonel ve özel faaliyetler⁹⁵⁸ i ie geçer. Evde bir kaza meydana gelirse, kaza şirket ortamında meydana gelmediğinden, sigorta kapsamı konusunda genellikle belirsizlik vardır. Temel kural olarak sigortalı bir faaliyetten kaynaklanan bir kaza, iş kazasıdır. Bu nedenle yasal kaza sigortası kapsamındadır. Ancak, ev ofisindeki hangi faaliyetlerin iş yerinde veya işe giderken kazaya yol açabileceği ve hangi faaliyetlerin sigorta kapsamında olmadığı, işçiler ve işverenler açısından her zaman net olmadığından, somut olayın koşullarına göre karar vermek gerekecektir⁹⁵⁹.

⁹⁵² BSG, Urt. v. 17.2.2009 – B 2 U 18/07 R-, juris Rn. 10; v. 29.11.2011 – B 2 U 23/10 -, juris Rn. 15; Gerd Giesen, **Arbeitsunfall und Dienstunfall**, s. 76; Helmut Schnellenbach, **Beamtenrecht in der Praxis**, 7. Auflage, München 2011, s. 330; Erwin Schtz, Joachim Maiwald, Jens Schachel, **Beamtenrecht des Bundes und der Länder**, München, Loseblatt, Stand März 2016 § 31 BeamtVG Rn. 16; Erwin Schtz, **Beamtenversorgungsgesetz**, Heidelberg 1980, § 31 Rn. 16.

⁹⁵³ Anne Körner, Stephan Leitherer, Bernd Mutschler, **Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht**, 2015, § 8 SGB VII Rn. 24a.

⁹⁵⁴ Reichsgericht (RG), v. 23.9.1902, Z 52, 197, 199; Urt. v. 11.7.1899, Z 44, 62, 63.

⁹⁵⁵ Landessozialgericht Sachsen, Urt. v. 10.12.2003 – L 6 V 5/02 – juris Rn. 30.

⁹⁵⁶ Gerd Giesen, s. 77; Karl Hauck, Wolfgang Noftz, Wolfgang Keller, **Sozialgesetzbuch SGB VII: Gesetzliche Unfallversicherung**, Berlin, Loseblatt, Stand Januar 2016, § 8 Rn. 11; Peter Becker, **Der Arbeitsunfall**, Die Sozialgerichtsbarkeit (SGB: Zeitschrift für das aktuelle Sozialrecht), 2007, s. 721, 726; Thomas Kunze, **“Kausalität in der gesetzlichen Unfallversicherung”**, Vierteljahresschrift für Sozialrecht (VSSR) 2005, s. 299, 313.

⁹⁵⁷ BSG, Urt. v. 12.4.2005 – B 2 U 27/04 R -, E 94, 269, 271; v. 29.2.1984 – 2 RU 24/83 -, juris 1; BeckOK Sozialrecht § 8 SGB VII Rn. 7, 32, **Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht**, § 8 SGB VII Rn. 24, Becker, s. 721, 726.

⁹⁵⁸ LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 58-60.

⁹⁵⁹ Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, **“Unfallversicherungsschutz im Homeoffice erweitert”**, 18.06.2021, <https://m.unfallkasse-nrw.de/meldung/unfallversicherungsschutz-im-homeoffice-erweitert-1643.html>

Ayrıca, 14 Haziran 2021 tarihinde, İş Konseyleri Modernizasyon Yasası'nın (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) 5. maddesi ile, SGB VII § 8'in 1. Maddesinin 1. Fıkrasına şu şekilde bir ekleme yapılmıştır⁹⁶⁰: "*Sigortalı faaliyet sigortalının evinde veya başka bir yerde yapılıyorsa, sigorta teminatı, faaliyetin şirket binasında yapıldığı zamanki kadar geçerlidir*". Yapılan bu düzenlemenin gerekçesinde, değişikliğin evden yürütülen faaliyetler bakımından oluşan bir sigorta açığını kapattığı, yürürlükteki yasaya göre, ev ofisinde ve diğer mobil işler için yasal kaza sigortası koruması zaten mevcut olduğu, bu korumaya ek olarak, sigorta kapsamının "operasyonel rotaları" da kapsayacak şekilde (örneğin çalışma odasından başka bir odada bulunan yazıcıya giden rota) genişletilmesi gerekliliği gösterilmiştir. Ayrıca gerekçede, Federal Sosyal Mahkemenin içtihatlarına göstermiştir ki, işçinin kendi evinde bir şeyler içmek, yemek yemek, tuvalete gitmek vb. gibi davranışları söz konusu olduğunda sigorta kapsamında farklılıklar ve dolayısıyla boşluklar ortaya çıktığı; esnek çalışma biçimlerinin artan önemi göz önüne alındığında, sigortalı işçiye şirket binasında veya başka bir yerde çalışmasına bakılmaksızın, sigorta kapsamı açısından eşit muamele yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Öğretide, bu düzenlemenin, işverenin evden ve mobil çalışmanın potansiyel tehlikeleri üzerinde pratik olarak hiçbir etkisi olmasa da, ev ofisinde veya esnek çalışmayla meydana gelen kazaların "şirketin tesislerinde" yapılan geleneksel çalışmaya kıyasla daha avantajlı bir durum ortaya çıkarmasının adaletli olmayacağı, işverenin çalışma ortamını tasarlayarak güvenli iş ortamı yaratma imkânının tamamen veya büyük ölçüde olmaması durumunda, yasal kaza sigortasının işveren tarafından tek başına finanse edilmesinin adaletsiz hale geleceği, her halükarda kaza sigortası korumasının, iş kazasının işverenin doğrudan hâkimiyet alanında, şirket tesislerinde meydana gelmesi durumunu aşmayacak şekilde olması gerektiği ifade edilmiştir⁹⁶¹.

a. Yasal Kaza Sigortasının Esnek Çalışmalar Açısından Kapsamı

Esnek çalışmalarda veya evde çalışmalarda, çalışanların işleriyle ilgili faaliyetleri, sigorta kapsamındadır. Ev ofisinde, şirkete hizmet etmek veya operasyonel görevleri yerine

⁹⁶⁰ Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021 Teil I Nr. 32, ausgegeben zu Bonn am 17. Juni 2021, www.bundesgesetzblatt.de.

⁹⁶¹ Rainer Schlegel, *Arbeitsunfall im Homeoffice, Gesetzliche Neuregelung des § 8 Abs 1 Satz 3 SGB VII*, Küttner Personalbuch 2023, Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, 30. Auflage 2023, Rn. 105-108.

getirmek amacıyla sözde nesnel hareket etme eğilimiyle⁹⁶² gerçekleştirilen tüm faaliyetler, mesai saatleri içinde sigortalıdır. Operasyonel çıkarlara hizmet etme eğilimi ile yapılmayan faaliyetler sigortalı değildir⁹⁶³.

Esnek çalışmalarda ve evde çalışmaya giderken kullanılan yollar sigorta kapsamındadır. Sigortalı ev ofisindeki rotalar, profesyonel görevlerle yakından ilgili dahili rotalardır. Sigortalı bir işçi, iş iletişimi için ihtiyaç duyduğu internet bağlantısı arızalanırsa ve zemin kattaki internet bağlantısını kontrol etmek istediği için merdivenlerden düşer ve bu süreçte kendini yaralarsa, bu olay, kaza sigorta kapsamındadır⁹⁶⁴.

İş amaçlı kullanılan yazıcıya giden yol da Alman hukukunda güvence altına altındadır. Öte yandan, bir kişi, işiyle alakalı olmayan bir paketi kargoya götürmek üzere merdivenlerden düşerse, bu yasal kaza sigortasının koruduğu bir risk olmayacaktır. Kişinin kendi idaresindeki özel faaliyetleri genellikle ofiste bile yasal kaza sigortası kapsamında değildir. İş-yaşam dengesi ile ilgili örneğin çocuk bakımı gibi, özel konular da yasal kaza sigortası kapsamında değildir. Buradaki herhangi bir olay veya kaza da yasal veya özel sağlık sigortasının koruması devreye girer.

SGB VII'nin yasal olarak uzatılması nedeniyle, işçinin evindeki bazı seyahatler 18 Haziran 2021'den itibaren ek olarak sigortalıdır. Yasama organı, özellikle çalışma saatleri içinde yemek yeme veya tualete gitme konusunda dahili yollar açısından, sigorta kapsamı için eşit muamelenin gerekli olduğunu düşünmüştür. Bu nedenle, şirkette yüz yüze çalışma durumunda benzer faaliyetler sigortalanmışsa, evde sigorta kapsamı sağlanır. Ancak bu, 17 Haziran 2021 tarihine kadar olan kazalar için geçerli değildir. Burada kaza günü, belirleyici olduğu için, yasal veya özel sağlık sigortasının sorumluluğu doğal olarak devreye girmektedir⁹⁶⁵.

⁹⁶² Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 9-10a; BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 12-20.

⁹⁶³ Unfallkasse Nordrhein-Westfalen, “**Unfallversicherungsschutz im Homeoffice erweitert**”.

⁹⁶⁴ Lauterbach, **Unfallversicherung** - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 460-463.

⁹⁶⁵ <https://m.unfallkasse-nrw.de/meldung/unfallversicherungsschutz-im-homeoffice-erweitert-1643.html> , Erişim Tarihi: 20.06.2021.

b. Esnek Çalışanların Anaokuluna Gidiş ve Geri Dönüş Yolları

Sosyal Güvenlik Kanunu'nun değiştirilmesi Hakkında Kanun, 17 Haziran 2021 tarihinde Alman Federal Resmi Gazete'de yayınlanarak yeniden düzenlenmiştir. SGB VII'deki yasal değişiklik nedeniyle, evde çalışan bir kişinin evine dönüşte ve yolda meydana gelen kazalar⁹⁶⁶, evde mesleki faaliyet nedeniyle belirli bir günde başkalarına çocuklarını emanet etmek için meydana gelmeleri durumunda 18 Haziran 2021'den itibaren sigortalıdır⁹⁶⁷.

Evde çalışan bir kişinin çocuğunu anaokuluna veya çocuk bakıcısına getirmesi ve oradan alması gibi faaliyetler, sigorta kapsamındadır⁹⁶⁸. Bu konudaki yeni yasal düzenleme, 17 Haziran 2021 tarihine kadar olan kazalar için geçerli değildir. Düzenlemede kaza tarihi ve günü belirleyici olmuştur⁹⁶⁹.

c. Alman Federal Sosyal Mahkemesinin Emsal Niteliğinde Vermiş Olduğu Kararlar

Evden çalışma düzeninin artması, iş kazası sayılabilecek olaylar çemberinin de genişlemesine neden olmuş, evde yaşanan kazalarla ilgili Alman Federal Sosyal Mahkemesi'nden emsal kararlar çıkmıştır. Covid-19 pandemisinden önce Alman Federal Sosyal Mahkemesi tarafından verilen bir kararda⁹⁷⁰ ev ve işyerinin aynı binada olması halinde evin iç bölgesinin⁹⁷¹ de bir servis güzergahı⁹⁷² gibi düşünülebileceğine hükmedilmiştir. Başka

⁹⁶⁶ Lauterbach, **Unfallversicherung** - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 355-516a; *Silke Kunkel* in Ehmann/Karmanski/Kuhn-Zuber, Gesamtkommentar SRB, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 9-13; Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 108-126.

⁹⁶⁷ LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 140-143; Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann/Holtstraeter, SGB VII § 8 Rn. 127-128; Lauterbach, Unfallversicherung - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 517-524; LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 267-274; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 243-244.

⁹⁶⁸ **Alman hukukunda belirtildiği üzere, bu noktada çocuğun yaşı önemli değildir. Kanunun düzenlenme amacı çocuğun fiilen başkalarının bakımına bağımlı olup olmadığı ile ilgilenmez, zira çocuğu yalnız bırakmak mı yoksa başka birinin bakımına mı emanet etmek istediklerine karar vermek ebeveynlerine bırakılmalıdır.** Ayrıntılı bilgi için bkz. Plagemann, NJW 1996, 3175 ; Werner Bereiter-Hahn, Gerhard Netzens, **Gesetzliche Unfallversicherung**, Erich Schmidt Verlag, Berlin 2010, § 8 Rn. 13.6; Hauck/Noftz /Keller § 8 Rn. 259.

⁹⁶⁹ <https://m.unfallkasse-nrw.de/meldung/unfallversicherungsschutz-im-homeoffice-erweitert-1643.html> , Erişim Tarihi: 20.06.2021.

⁹⁷⁰ Alman yargısına yansıyan, işverence işçinin evinin üst katındaki bir odaya tele-iş istasyonu kurulduğu ve işçinin su almak üzere mutfaka giderken merdivenlerden düşerek yaralandığı olayda, Alman Eyalet Sosyal Mahkemesi (Rheinland-Palatinate LSG), davalı kaza sigortası şirketi tarafından kaza anında yapılan faaliyetin (su getirme) sigortasız özel bir faaliyet olması nedeniyle iş kazası olmadığı savunmasına itibar etmeyerek “susuzluğu gidermenin” ilke olarak özel(kişisel) bir çıkar olduğunu, ancak aynı zamanda çalışma yeteneğini korumaya da hizmet ettiğinden, operasyonel faaliyet sırasında gıda alımının sigorta kapsamına tabi olan bir iş kazası olduğu tespitinde bulunmuştur, BSG, 5.07.2016, B 2 U 5/15 R, <https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/legacy/188465?modul=esgb&id=188465> .

⁹⁷¹ BSG 7. 11. 2000 – B 2 U 39/99 R, SozR 3–2700 § 8 Nr. 3; BSG 12. 12. 2006 – B 2 U 28/05 R.

⁹⁷² LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 228-233.

bir kararında Federal Sosyal Mahkeme, işçilerin sigortalı faaliyetleri⁹⁷³ sırasında iş yerlerine (“ev ofis”) ulaşmak için işe seyahat ederlerse, bu esnada gerçekleşen kazaların da yasal kaza sigortası kapsamında olduğuna hükmetmiştir⁹⁷⁴.

Aynı şekilde, çocuğunu kreşe bırakan ya da kreşten alan işçinin yolda geçirdiği kazalar da, işe hazırlık eylemleri⁹⁷⁵ olarak değerlendirilmiş; hazırlık faaliyetlerinin, sigortalı bir faaliyetten önce gelen ve uygulanmasını kolaylaştıran veya ilk etapta mümkün kılan tedbirler olduğundan dolayı iş kazası yasal koruması kapsamında kalması gerektiği kararlaştırılmıştır⁹⁷⁶.

Yine, evden çalışan bir kişi yataktan kalkıp bilgisayarına giderken yaralanırsa, bu durum, Alman hukukunda iş kazası kapsamında ele alınmaktadır⁹⁷⁷. Almanya’da Federal Sosyal Mahkeme, evden çalışan bir kişinin, mesaiye başlamak için yatağından bilgisayar başına giderken yere düşüp yaralanmasının teknik olarak işe gidiş sayılacağına karar vererek, bu esnada yaşanan kazanın da iş kazası olduğuna hükmetmiştir. Alman Federal Sosyal Mahkemesi emsal niteliğindeki kararında; “Davacı, sabah ev ofisine giderken yolda (evinin merdivenlerinde) düşerek iş kazası geçirmiştir. Sigorta kapsamındaki olayın, sigortalının evinde veya başka bir yerde gerçekleşmesi halinde, faaliyetin şirket binasında gerçekleştirilmesiyle aynı kapsamda sigorta teminatı sağlanır.” hükmüne yer vermiştir⁹⁷⁸.

3. Hollanda Hukukunda Esnek Çalışmada İş Kazalarıyla İlgili Düzenlemeler

Şüphesiz ki, Covid-19 pandemisi ve beraberinde getirdiği esnek çalışma düzenine geçiş, diğer ülkeler gibi Hollanda’da düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır. 5 Temmuz 2022’de yasama önerisi, “İstediğiniz Yerde Çalışma Yasası” (Hollandaca: Wet werken waar je

⁹⁷³ LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler, 5. Aufl. 2018, SGB VII § 8, Rn. 37-38; BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 21-74c; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 194-201.

⁹⁷⁴ BSG, 27.11.2018, B 2 U 28/17 R., <https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/legacy/205521?modul=esgb&id=205521>

⁹⁷⁵ Lauterbach, **Unfallversicherung** - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 376-380; BSG 23 Ocak 2018 – B 2 U 3/16 R.

⁹⁷⁶ BSG, 30.01.2020, B 2 U 19/18 R., <https://www.sozialgerichtsbarkeit.de/legacy/212544?modul=esgb&id=212544> ; Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn.101-103.

⁹⁷⁷ Alman Federal Sosyal Mahkemesi, BSG 08.12.2021, B2U4/21 R.

⁹⁷⁸ Alman Bavyera, Münih ve diğer Sosyal Mahkemeler tarafından verilen çeşitli kararlar için bkz. SG München, 04.07.2019 - S 40 U 227/18; LSG Bayern, 12.05.2021 - L 3 U 373/18; LSG Bayern, 10.02.2021 - L 3 U 54/20; LSG Bayern, 05.04.2017 - L 2 U 101/14; LSG Rheinland-Pfalz, 09.12.2019 - L 4 U 174/15; LSG Niedersachsen-Bremen, 29.08.2018 - L 3 U 184/16; BSG, 27.11.2018 - B 2 U 7/17 R

wilt) Temsilciler Meclisi tarafından kabul edilmiştir. Kanun teklifi, çalışanlara ofiste veya evden çalışma arasında seçim yapma konusunda daha fazla özgürlük vermeyi amaçlamaktadır. Yasa teklifinin kanunlaşabilmesi için Senato tarafından da onaylanması gerekmekte olup, bu çalışmanın hazırlandığı tarihte henüz Senato tarafından onay aşamasındadır ve yürürlük tarihi bilinmemektedir⁹⁷⁹.

Hali hazırda, Hollanda kanunlarına göre bir çalışanın Esnek Çalışma Yasası'na (Hollandaca: *Wet Flexibel Werken*) dayalı olarak işyerinde bir düzenleme talep etme olanağı vardır. Kanun, işyerini '*çalışan tarafından işin performansı ile bağlantılı olarak kullanılan veya genellikle kullanılan herhangi bir mutabık kalınan yer*' olarak tanımlamaktadır. Bu, bir çalışanın işverenden evden çalışmasına izin vermesini talep edebileceği anlamına gelir. Ancak, işverenin herhangi bir gerekçe göstermeden böyle bir talebi reddetmesi, Hollanda'da yürürlükte bulunan yasalar uyarınca mümkündür. Zira, çalışma saatlerinin ayarlanması talebinde olduğu gibi, işyerinin düzenlenmesi talebinin reddedilmesi için kanunlarca "zorlayıcı iş veya hizmet çıkarları" şartı aranmamaktadır. Kanun, sadece işverenin işçinin talebini dikkate almasını, işçi ile istişare etmesini ve talebin reddedilmesi halinde, işçiye yazılı olarak bildirmesini şart koşmaktadır⁹⁸⁰.

İyi istihdam uygulaması gerekliliği, (Hollanda Medeni Kanunu m. 7:611), işverenin çalışana talimat verme yetkisi (Hollanda Medeni Kanunu m. 7:660) veya işverenin genel yükümlülüklerinden (Hollanda Medeni Kanunu m. 7:658) kaynaklanan sebeplerle belirli koşullar altında, işyeri değişikliği uygulanabilmekte ise de, bu işyeri değişikliği işçinin talebinden bağımsız olarak farklı bir yasal temele dayanmaktadır. "İstedığınız Yerde Çalışma Yasası" (Wet werken waar je wilt) teklifi ise, bu konuda bir dizi değişiklik öngörmektedir. Yasa teklifine göre, işçinin işyeri düzenlemesi talebinin işveren tarafından makullük ve hakkaniyet ilkelerine göre test edilmelidir⁹⁸¹. İşveren ve işçi menfaatlerinin bu dengelenmesinden - durumun tüm koşulları dikkate alındığında - işverenin menfaatlerinin işçinin menfaatlerinden ağır bastığı anlaşılırsa, işçinin talebi reddedilebilir. Bu bağlamda,

⁹⁷⁹ <https://avb-law.nl/en/work-related-accidents/>

⁹⁸⁰ <https://avb-law.nl/en/work-related-accidents/>

⁹⁸¹ <https://iuslaboris.com/insights/does-a-new-dutch-law-let-employees-work-where-you-want/>

yasa teklifi, işverenin çıkarlarına halel getirmeksizin, çalışanın kontrolünün güçlendirilmesini sağlamayı amaçlamaktadır⁹⁸².

İş kazalarında işveren, Hollanda İş Sağlığı ve Güvenliği Yasalarına göre çalışanlarına özen göstermekle yükümlüdür. Bu, çalışanın işini yaparken zarar görmesini önlemek için makul olarak gerekli önlemleri alması ve talimatları sağlaması gerektiği anlamına gelir. Özen yükümlülüğü, ancak işverenin işyeri ve çalışma koşulları hakkında kontrolü ve etkisi varsa, çalışana işini nasıl yapması gerektiği konusunda gerçekten talimat verebiliyorsa, yüksek gereksinimleri varsa geçerlidir. Bir iş sözleşmesi olmayan daha esnek çalışanlar da işverenin özen borcuna başvurabilir ve gönüllüler de işverenin özen borcu kapsamındadırlar⁹⁸³.

Hollanda'daki yasal düzenlemelerde kural olarak, işçinin iş sırasında yaralanması durumunda işverenin, zararın tamamını ödemek zorunda olduğu belirlenmiştir. Trafik kazaları için ise, mesai saatlerinde ya da işle ilgili olması gereği vardır. İşçinin, işverenden posta getirmesinin gerektiği ya da bir iş gezisi veya iş yemeği sırasında yaralandığı durumlarda sigorta kapsamında işverenin sorumluluğu devam eder⁹⁸⁴.

Tehlikeli cihazlarla, maddelerle veya tehlikeli bir işyerinde çalışmak gibi, iş kazalarını ve yaralanma riskini önemli ölçüde artıran birçok meslek yanında bir iş arkadaşının yanlışlıkla işçiye karşı sertçe açtığı tuvalet kapısından ciddi şekilde yaralanması durumunda, işverenin sorumluluğu ve ödeme yükümlülüğü vardır⁹⁸⁵.

İşverenin çalışma koşullarına etki edemeyeceği durumlarda sorumluluğu yoktur. Bir çalışanın dışarıda geçirdiği trafik kazasında işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Çünkü işverenin trafik koşullarına hiçbir etkisi yoktur ve yol işçinin çalışma yeri olmadığı için, bu durumda özen yükümlülüğü geçerli değildir. İşverenin bu kazadan sorumlu olmayacağı, Knoppen/NCM⁹⁸⁶ tarafından da kabul edilmiştir. Ancak iş-ev trafiği veya işverenin özel işiyle ilgili trafik durumu söz konusu ise iş kazasından bahsetmek mümkündür. Öte yandan, işçinin kasten ya da ağır kusuruyla dikkatsiz davranması durumunda da işveren

⁹⁸² Lydia Milders, “**Netherlands: The Legislative Proposal Working Where You Want Act**”, L&E Global Alliance of Employers’ Counsel Worldwide, <https://leglobal.law/2022/08/23/netherlands-the-legislative-proposal-working-where-you-want-act/> 23.08.2022

⁹⁸³ <https://avb-law.nl/en/work-related-accidents/>

⁹⁸⁴ <https://avb-law.nl/en/work-related-accidents/> Alman hukukunda da aynı yönde düzenlemeler vardır, Schmitt SGB VII/Schmitt, 4. Aufl. 2009, SGB VII § 8 Rn. 53-58.

⁹⁸⁵ <https://avb-law.nl/en/work-related-accidents/>

⁹⁸⁶ Nederlandsche Credietverzekering Maatschappij (Hollanda Kredi Sigorta Şirketi).

sorumlu olmayacaktır. Bu durumla uygulamada pek karşılaşılmasa da, Pollemans/Hoondert davasında Hollanda Yüksek Mahkemesi, işverenin defalarca ve sert bir şekilde uyarmasına rağmen, çalışanın kazadan hemen önce pervasız davrandığına karar vermiş ve işvereni iş kazasından sorumlu tutmamıştır. Tam aksine, mahkemeye yansıyan başka bir iş kazasında ise, bir çalışanın sözlü ve yazılı talimatlara rağmen, elini iplik makinasına sokması ve kendi kasti pervasızlığından dolayı işveren sorumlu tutulmuştur. Zira olayda işveren işçisini yeterince etkili bir şekilde uarmamış ve defalarca uarmaya devam etmek zorunda kalmıştır⁹⁸⁷.

Kararlarda yeknesak bir uygulama olmayıp, somut olayın özelliklerine ve olayın oluş şekline göre farklı kararlar çıkabilmektedir. Özen borcu, işverenin sorumluluğunun tesis edilmesinde belirleyicidir. Her ne kadar çalışanlar için mutlak bir garanti sağlamasa da özen yükümlülüğünün yüksek gereklilikleri nedeniyle bir işverenin herhangi bir çalışma durumunda sorumluluktan kaçınması zordur⁹⁸⁸.

Madde. 7:611 BW, ayrıca bir işverenin iyi bir işveren gibi davranması gerektiğini belirtir. İşverenlerin çalışanlara yönelik 'sigorta yükümlülüklerini' kapsar, ancak sorumluluk yaratan olayın kendisinin fiili temelini ele almaz. İşverenlerin çalışanları için riskleri yeterince sigortalama yükümlülüğü bulunmaktadır⁹⁸⁹.

4. İngiliz Hukukunda Esnek Çalışmalarda İş Kazalarıyla İlgili Düzenlemeler

İngiltere’de 2013 yılında Girişim ve Mevzuat Reformu Yasası (Enterprise and Regulatory Reform Act⁹⁹⁰) olarak Türkçe’ye çevirebileceğimiz yasa çıkarılarak 1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve ona dayanılarak yapılan düzenlemelerin ihlallerinden kaynaklanan işverenin hukuki sorumluluğunun kapsamı değiştirilmiştir. Bu değişikliğin yapılmasında, öğretide “Löfstedt Raporu⁹⁹¹” olarak bilinen ve Parlamento’ya sunulmuş hâkim görüş haline gelen rapor büyük rol oynamıştır. Löfstedt raporunda, iş sağlığı ve güvenliği

⁹⁸⁷ <https://avb-law.nl/en/work-related-accidents/>

⁹⁸⁸ <https://avb-law.nl/en/work-related-accidents/>

⁹⁸⁹ <https://avb-law.nl/en/work-related-accidents/>

⁹⁹⁰ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/24/contents/enacted>

⁹⁹¹ Ragnar E. Löfstedt, **Reclaiming Health and Safety For All: An Independent Review of Health and Safety Legislation**, Presented to Parliament by the Secretary of State for Work and Pensions by Command of Her Majesty, November 2011.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/66790/lofstedt-report.pdf

düzenlemelerinin işverenlere katı bir sorumluluk yüklediği ve çalışanlarını korumak için makul olan her şeyi yapmalarına rağmen tazminat ödeme konusunda yasal olarak sorumlu tuuldıkları durumlarda ortaya çıkan hakkaniyete aykırı durumu dile getirerek, katı yükümlülük getiren düzenleyici hükümlerin gözden geçirilmesini Hükümet'e tavsiye etmiştir. Rapora verdiği yanıtta Hükümet, bu durumun her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini alan işveren açısından adaletsiz bir durum oluşturduğunu kabul etmiş ve işverenin her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasına rağmen oluşan iş kazaları bakımından işverenin hukuki sorumluluğunu dengelemek amacıyla 2013 yılında anılan düzenlemeyi yürürlüğe koymuştur. Bu Yasanın yürürlüğe girmesiyle, işverenin her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini almış olduğunu ispat yükümlülüğü kaldırılarak, çalışanın işverenin önlem alma hususunda ihmalkâr davrandığını ispat yükümlülüğü olduğu esas benimsenmiştir. Böylece, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında herhangi bir ihmali ya da kasti davranışı ispatlanmadığı sürece, meydana gelen iş kazalarından işverenin sorumluluğu olmayacağı, Girişim ve Mevzuat Reformu Yasası'nın 69. Kısımında yasal olarak düzenlenmiş bulunmaktadır⁹⁹².

Kanun koyucu, bu düzenlemeyi yaparken çalışanların kendi yaşadıkları ya da çalışmayı tercih ettikleri tesislerle ilgili herhangi bir güvenlik sorununu bilmesi ve kendi güvenliklerini sağlamak için adımlar atması gerektiği mantığından yola çıkmıştır⁹⁹³. İşgücünün büyük bir bölümünün artık düzenli olarak evden çalıştığı göz önüne alındığında, işverenlerin her çalışanın evini, işyerinin güvenliğini değerlendirmek için denetlemesini beklemek hem pratik açıdan imkânsız olacaktır. Ancak bu durum, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Kendi iş sağlığı ve güvenliğini sağlama görevi çalışana ait olsa bile, bu konuda çalışana eğitim verilmesi, sağlık gözetiminden geçirilmesi gibi işveren yükümlülükleri aynı şekilde devam etmektedir. Çalışma şekline ve durumun koşullarına bağlı olarak, çalışanın bir engeli olması ya da tehlikeli maddeler veya araçlar kullanması durumunda bir ev ziyareti yapılarak çalışılan ortamın denetlenmesi gerektiği söylenebilir. Benzer şekilde, bir çalışan, işverene çalışmakta olduğu ev ile ilgili bir iş güvenliği sorunu bildirilirse, işveren risk değerlendirmesi yapmak için evi ziyaret etmek ya da bu iş için bir personel görevlendirmek mecburiyetindedir.

⁹⁹² Enterprise and Regulatory Reform Act 2013, Section 69, Explanatory Notes (Açıklama Notları). <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/24/notes/division/5/4/5/2>

⁹⁹³ Louise Bland, "How Liable Are Employers For Homeworker Accidents?" 21.04.2022, IOSH Magazine, <https://www.ioshmagazine.com/2022/04/21/how-liable-are-employers-home-worker-accidents>.

Birçok ülke gibi İngiltere’de de, çalışanların talepleri halinde esnek çalışma biçimleriyle çalışabilmeyi talep edebilmelerini sağlayan yasal bir çerçeve halihazırda yürürlüktedir. Çalışanların ailelerini ve diğer taahhütlerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için esnek bir şekilde çalışmalarına izin vererek, işverenlerin daha çeşitli ve kararlı bir işgücünü çekmesi ve sürdürmesi uzun zamandır kabul edilmektedir. Birleşik Krallık'ta işverenleri için en az 26 hafta çalışmış olan çalışanlar esnek çalışma talebinde bulunma hakkına sahiptir. İşverenler; talebi makul ve gerekçeli bir şekilde değerlendirerek, süresi içinde kararı çalışana bildirerek başvuruyu reddedebilir⁹⁹⁴. İşverenler, bir talebi reddetmek için sekiz gerekçeden (ek maliyet yükünü ve esnek çalışma talebinden kaynaklanan müşteri talebini karşılama kabiliyeti üzerindeki zararlı etki gibi) bir veya daha fazlasını gerekçe olarak sunmak zorundadırlar⁹⁹⁵.

İngiltere’de işverenlerin, esnek çalışma yapanlara karşı, işyerinde çalışanlarla aynı iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğu vardır. İngiltere’deki Sağlık ve Güvenlik Dairesi (Health and Safety Executive) boyun veya sırt yaralanmalarını veya ilgili sorunları önlemek için, özellikle ekran ekipmanlarının kullanımıyla ilgili olarak, evdeki iş istasyonu değerlendirmeleri yoluyla işverenlerin çalışanlara rehberlik etmesi gerektiğinin altını çizmiştir. İşverenler, iş istasyonu değerlendirmelerinde uzaktan çalışan çalışanlara yardımcı olma ihtiyacını yansıtabilecek şekilde sağlık ve güvenlik politikalarını değiştirmeyi düşünme yükümlülüğü altındadır⁹⁹⁶.

Esnek çalışma biçimlerinde doğabilecek iş kazalarını önlemek amacıyla risk değerlendirmesi yapılması, ülkemizde olduğu gibi İngiltere’de de iş kazalarıyla mücadelede en etkili yöntemlerden biri olarak görülmektedir. Risk değerlemesi sayesinde, esnek biçimde çalışanların da işyerindeki potansiyel tehlikelere karşı en iyi şekilde korunmasını sağlanmakta, tüm tehlike kaynakları belirlenerek, riskleri ve tehlike kaynaklarını ortadan kaldırmak ve gelecekte bunlardan kaçınmak için önlemler uygulanmaktadır.

⁹⁹⁴ Louise Skinner ve Matthew Howse, **The Future of Flexible Working for Global Employers Following The Covid-19 Pandemic**, Morgan, Lewis & Bockius LLP, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=df7501f5-bee9-4ab3-afdb-bb20e44555dd>.

⁹⁹⁵ Skinner/Howse. Benzer bir uygulama Avusturya’da da vardır: Esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkı Aynı işverenle en az 12 ay çalışmış olan çalışanlar (geçici işçiler hariç), aşağıdaki durumlarda esnek çalışma düzenlemeleri talep edebilir: Okul çağındaki veya daha genç olan bir çocuğun ebeveyni veya bakımından sorumlu, Bakmakla yükümlü olduğunuz ve bakıma muhtaç bir yakınınız varsa, 55 yaşında veya daha büyükseniz aile veya aile içi şiddet yaşıyor aile içi şiddet veya aile içi şiddet nedeniyle bakıma ve desteğe ihtiyaç duyan hanehalkı veya birinci dereceden aile fertlerine bakım veya destek sağlamak.

⁹⁹⁶ Skinner/Howse.

İngiltere’de de, risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün işveren tarafından yerine getirilmediği durumlarda, işverenin hukuki sorumluluğun yanı sıra, cezai sorumluluğu da doğabilmektedir. İngiliz Yargısı, özellikle evde çalışmalarda yaşanan iş kazalarının tespitinde dikkate alınması gereken en önemli unsurun, çalışanın kaza geçirdiği esnadaki faaliyetinin sadece sigortalı faaliyetle doğrudan bağlantılı bulunması olduğuna dikkat çekmektedir⁹⁹⁷. Bu bağlantıyı sağlamak ve çalışanları korumak için, önceden bir risk değerlendirmesi yapılması gerekir. Bu sayede, işçi esnek çalışma biçimleriyle evden çalışırken iş kazası meydana gelirse, risk değerlendirmesi sayesinde ortaya çıkan masraflar sigorta tarafından karşılanacaktır⁹⁹⁸.

a. İngiltere’de Esnek Çalışmalar Bakımından Uygulanan Yeni Parametreler

İngiltere’de işverenlerin, çalışanların bazı korunan özelliklerine göre esnek çalışma konusunda kararlar aldıkları zaman karşılaşılabilecekleri ayrımcılık iddiaları göz önünde bulundurarak, Covid-19 sonrası bir dünyada çalışanlar tarafından gelecek olan esnek çalışma talepleri ile nasıl başa çıkacaklarını objektif bir kriterle bağlayarak planlamaları gerekmektedir. Bu bağlamda, engelliler veya çocuklu çalışanlar gibi belirli özelliklere sahip çalışanlardan gelen taleplerin ele alınma şekli de dahil olmak üzere çeşitli hususların ele alınması gerekmektedir. İşverenler riskleri azaltmak ve alınan kararlarda bir dereceye kadar tutarlılık sağlamak için esnek çalışma taleplerini denetlemek üzere bir kişi veya ekip atayabilmektedir. Ayrıca işverenler, işyerindeki inovasyon ve verimliliğin, uzun vadeli esnek çalışmadan nasıl etkilendiğini düşünme yükümlülüğü altındadır⁹⁹⁹.

Çok sayıda bilimsel araştırma, zorunlu uzaktan çalışma sırasında çalışan üretkenliği ile esnek çalışma arasındaki ilişkiyi ve esnek çalışmanın çalışan üretkenliği üzerindeki etkisini konu almıştır. Özellikle uzaktan çalışma nedeniyle ruh sağlığı bozulan çalışanların, ofis ortamında olduğundan daha az üretken olmaları muhtemeldir. Uzaktan çalışmayla ilişkili sosyal izolasyon, net iş-yaşam sınırlarının olmamasıyla birleştiğinde, çalışanların motivasyonunun etkilenebildiği gözlemlenmiştir¹⁰⁰⁰.

⁹⁹⁷ *Silke Kunkel*, Ehmann/Karmanski/Kuhn-Zuber, Gesamtkommentar SRB, SGB VII § 8 Arbeitsunfall, Rn. 3-6.

⁹⁹⁸ Skinner/Howse.

⁹⁹⁹ Skinner/Howse.

¹⁰⁰⁰ Skinner/Howse.

Çalışanlar ayrıca, ofiste yüz yüze toplantılara kıyasla daha fazla sanal toplantı yapmayla ilgili yorgunluk yaşadıklarını da bildirmektedir. Bununla birlikte, bazı araştırmalar, evden çalışmanın bir sonucu olarak çalışanların verimliliğinin arttığını ortaya koymuştur. Çalışanlar uzaktan çalışmaya alıştıkça, birçoğu dikkat dağınık şeyleri ofiste olduğundan daha etkili bir şekilde evde ortadan kaldırabildiğini bildirmiş ve ayrıca çalışanların daha az sağlık raporu aldığına dair tespitler yapılmıştır. Ayrıca, işe gidiş geliş olmaması, bazı çalışanların işlerine daha önce ofiste olduğundan daha fazla zaman ayırdığı anlamına gelebilmektedir¹⁰⁰¹.

Öte yandan, yenilikle ve gelişimle ilgili olarak, aynı işyerinde iş arkadaşlarıyla zaman geçirerek elde edilen işbirliğinin daha fazla iletişim ve inovasyona yol açtığına, evde çalışmanın ise inovasyonu ve yaratıcılığı boğabileceğine dair raporlar da bulunmaktadır. Bir diğer açıdan ise, işçinin ihtiyaçlarına uygun bir esnek çalışma politikasının, işvereni ve işi çalışanlar için daha çekici hale getirmesi ve böylece üst düzey yetenekleri olan çalışanların ilgisini çekmesi ve onlar tarafından işin tercih edilmesi de ihtimal dâhilindedir. Bu nedenle, işverenler büyük olasılıkla tüm çalışanların aynı yerde olmasının faydalarının ofis genel giderlerinden daha fazla olup olmadığını veya aslında uzaktan çalışmanın kendi işlerinde daha yenilikçi ve üretken bir işgücüne yol açıp açmayacağını değerlendirmek zorundadırlar.

b. İngiltere’de İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Yükümlülükleri

İngiliz İş Kanunu’na göre, işverenin işçilerin sağlık, güvenlik ve refahlarını korumak için özen yükümlülüğü vardır. Bu görev, bir çalışanın uzaktan çalışmaya başlamasıyla sona ermemekte ve işverenlerin bu konuda dikkate alması gereken çeşitli hususlar bulunmaktadır. İşverenler, çalışanların uzaktan güvenli bir şekilde çalışmak için gerekli donanımına sahip olmasını sağlamak zorundadır. Bu zorunluluk, öncelikle işçiye uygun bilgisayar ekranlarının ve ergonomik sandalyelerin sağlanmasını içermektedir. İşverenler, ekipman ve teknolojiyi çalışanlarla tartışmalı, neyin gerekli olduğu konusunda anlaşmalı ve ihtiyaçlarını karşılayacak araçları kurmalarında onları desteklemelidir¹⁰⁰².

İngiltere’de esnek çalışan çok sayıda çalışanı olan işverenlerin bu personeller ile güvene dayalı sağlıklı ilişkiler kurmaları önemlidir. Bu ilişkiler, çalışanların ne zaman müsait olması gerektiği, nasıl iletişim halinde olacakları, iş-yaşam dengesinin nasıl yönetileceği ve

¹⁰⁰¹ Skinner/Howse.

¹⁰⁰² Lauterbach, *Unfallversicherung* - SGB VII, § 8 Arbeitsunfall, 72. Lfg. Juli 2022, Rn. 579-598.

performansın nasıl ölçüleceği gibi konularda anlaşmayı içerir¹⁰⁰³. İşverenlerin, yönetim işlevlerini yerine getirmek için yapay zekâ teknolojilerini ve Covid-19 salgını sonrasında uzaktan çalışan personeli izlemek için gözetim yazılımı gibi diğer teknolojileri giderek daha fazla kullandığına dair raporlar bulunmaktadır¹⁰⁰⁴.

Uzaktan çalışma, genellikle geleneksel işyerlerinde kurulan iletişimden daha az kişisel etkileşim anlamına geldiğinden, bu durum İngiltere’de de işçinin izole olmasına ve ruhsal problemler yaşamasına neden olabilmektedir. Uzaktan çalışma ortamının, ruh sağlığı sorunlarından muzdarip çalışanlar için bir risk oluşturabileceği İngiliz öğretisinde dikkate alınmakta, işverenlerin, evde çalışan işçilerle olabildiğince çok doğrudan temas halinde olmaları ve stres belirtilerini mümkün olduğunca erken saptamaları için özellikle işveren vekili konumundaki yöneticilerin, sürekli ulaşılabilir olması ve çalışanları işten kaynaklanan bir sorun meydana geldiğinde konuşmaya teşvik etmesi önerilmektedir¹⁰⁰⁵.

5. Danimarka Hukukunda Esnek Çalışmada İş Kazalarıyla İlgili Düzenlemeler

Danimarka’da esnek çalışma biçimlerinde meydana gelen kazaların değerlendirilmesinde 7 Mayıs 2019 tarih ve 550 sayılı Kanun ile değiştirilen, 27 Şubat 2017 tarihli ve 216 sayılı Kararname ile yürürlükte olan “Mesleki Yaralanma Yasası” olarak da bilinen İş Kazası Sigortası Yasası’nın, kazaların iş kazası olarak tanınmasına ilişkin 6. bölümünün hükümlerinden faydalanılmaktadır¹⁰⁰⁶.

Danimarka Sosyal Temyiz Kurulu tarafından 31.10.2022 tarihinde verilen, itfaiye ekibinde çalışan bir işçinin yaşadığı “Travma Sonrası Stres Bozukluğu”na ilişkin bir karar, çalışma konumuz açısından önem taşımaktadır. Danimarka’da işçi ya da işveren bir iş kazası yaşandığına dair, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) (Danimarka İşgücü Sigortası)’na başvurmakta, eğer bu kurum (AES) tarafından olay iş kazası kapsamında kabul edilirse, işçinin bağlı olduğu kendi sigorta şirketi tarafından söz konusu talepleri karşılanmaktadır. Olayda, davacı Sigorta, AES’nin verdiği kararı temyiz ederek, travma sonrası stres

¹⁰⁰³ Skinner/Howse.

¹⁰⁰⁴ Jo Gallacher, **HR concern over health issues in remote workers**, 02.04.2020, HR Magazine, <https://www.hrmagazine.co.uk/content/news/hr-concern-over-health-issues-in-remote-workers>.

¹⁰⁰⁵ Skinner/Howse.

¹⁰⁰⁶ Yvonne Frederiksen, “**New Rules On Remote Work: Occupational Accidents Can Also Occur At Home**”, 21.09.2022, <https://www.lexology.com/commentary/employment-immigration/denmark/norrbom-vinding/new-rules-on-remote-work-occupational-accidents-can-also-occur-at-home#Occupational%20accidents%20at%20the%20home%20workplace>

bozukluğunun(TSSB) iş kazası kapsamında sayılamayacağını öne sürmüştür. Danimarka Sosyal Temyiz kurulu tarafından verilen kararda, çalışanın iş nedeniyle yaşadığı travma sonrası stres bozukluğunun (TSSB) iş kazası olduğuna karar verilmiş ve bir dizi ilke beyanına yer verilmiştir¹⁰⁰⁷.

İlke görüşüne konu olan olayda, çalışan itfaiye işçisi olarak çalışmakta olup, işçi ve içinde bulunduğu ekip birkaç silo çökmesine ve ardından çıkan yangınlara müdahale etmek üzere 3 Şubat 2016'da yangın bölgesine sevk edilmiştir. Bir noktada, yönetimden sorumlu şef, tahliye emri vermiş, diğer işçi diğer iki meslektaşıyla birlikte gürültü nedeniyle mesajı duyamamış, işçinin çalışma arkadaşlarından birisinin bayılması üzerine onu taşımak zorunda kalması nedeniyle işçi ve diğer iki çalışan, patlamaların ve yanan petrolün ortasında kalmış, bu halde yangınla mücadele bir günden fazla sürmüştür¹⁰⁰⁸. İşçi olaydan sonra ilk kez 8 Haziran 2017'de doktora gitmiş, yapılan muayenede travma sonrası stres bozukluğu tanısı almıştır. Bu ilk muayeneden sonra da, düzenli olarak psikiyatr ve psikologlar tarafından değerlendirilen işçinin, ölüm korkusu, asabiyet, uyku ve konsantrasyon problemlerinin arttığı, ruh halinde dalgalanmalar ve geçmişe dönüşler yaşamaya başladığı belirlenmiştir¹⁰⁰⁹.

Temyiz incelemesinde, sigorta şirketi, olaydan sonra makul bir süre içinde hastalığın başladığına dair herhangi bir belge sunulmadığını, ayrıca olay ile işçinin yaşadığı ruhsal problemler arasında illiyet bağı bulunmadığını ileri sürmüştür. Temyiz kurulu; olay ile zarar arasındaki zamansal bağlam (olay/etki ile zararın başlangıcı arasında zamansal bir bağlantı), tıbbi muayenenin yapıldığı zaman, işçinin yaşadığı bu zararın ve ruhsal rahatsızlığın tedavi ile giderilip giderilemeyeceği, işçinin olaydan/etkiden önce semptomlara neden olabilecek önceden bilinen bir hastalığı olup olmadığı, olay sonrasındaki semptomların gelişimi ve seyri gibi bütün açılardan inceleme yaparak dava dosyasının genel bir değerlendirmesi ve TSSB alanındaki en son tıbbi araştırmadan sonra, yaşanan olay ile ruhsal zarar arasında bir illiyet ile bulunduğu, TSSB'nun iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir. İş kazası kavramı, İşçi Tazminatı Yasası kapsamında sağlanabilecek menfaatler ışığında

¹⁰⁰⁷ **Ankestyrelsens Principmeddelelse 33-22 Om Arbejdsskade - Anerkendelse - Ulykke - Psykisk Skade - PTSD – Bevisvurdering** (Danimarka Temyiz Kurulu'nun Mesleki Yaralanma - Tanıma - Kaza - Psikolojik Yaralanma - PTSD - Kanıt Değerlendirmesi İle İlgili 33-22. İlke Görüşü Bildirimi) <https://ast.dk/afgorelser/principafgorelser/find-principafgorelse#/a/3c392b3f-423e-4420-9fe1-5600488e2af9>.

¹⁰⁰⁸ Benzer şekilde, Soma maden kazası sonrasında işçilerin yaşadığı travma sonrası stres bozukluğuyla ilgili olarak bkz. Mehmet Zahid Çögenli, “Soma Maden Kazasından Sağ Kurtulan İşçilerin Travma Sonrası Stres Problemlerinin ve Psikolojik Süreçlerinin Değerlendirilmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi C. 19, S. 3, s. 405-422.

¹⁰⁰⁹ **Ankestyrelsens Principmeddelelse 33-22.**

belirlenmelidir. Örneğin, tedavi gerektirmeyen ancak kendi kendine geçen geçici ağrı, bu nedenle normalde İşçi Tazminat Yasası anlamında fiziksel bir yaralanma olmayacaktır.

Danimarka Sosyal Temyiz Kurulu anılan kararında 33-22. İlke Görüşü olarak;

-Yaralanan kişiler istisnai olarak tehdit edici veya yıkıcı nitelikte bir olaya/darbeye maruz kalmışsa,

-olay/etki ile zararın başlangıcı arasında illiyet bağı bulunuyorsa,

-olaydan/darbeden sonra olay/etki hatırlatıldığında şiddetli olumsuz tepkiler, sık sık tekrarlanan kabuslar veya şiddetli rahatsızlık, kaçınma davranışı ve uyku ve konsantrasyon problemleri gibi spesifik semptomlar görülüyorsa,

-olay/etki ile zararın başlangıcı arasında zamansal bir bağlantı var ise yaşanan ruhsal problemlerin iş kazası olarak değerlendirilebileceğini öngörmüştür¹⁰¹⁰.

Yaralanan kişiler, İşçi Tazminat Yasasına göre bir kazanın meydana geldiğini ispatlama yükümlüğündedir. Bu, zarar görenin iş yerinde ya da işle ilgili bir stresli olayın/etkinin meydana geldiğini, fiziksel ya da ruhsal bir zararın oluştuğunu ve olay/darbe ile yaralanma arasında illiyet bağı olduğunu kanıtlaması gerektiği anlamına gelir.

Olay/etki ile hastalığın başlangıcı arasındaki nedensel ilişkinin değerlendirilmesinde, TSSB tanısı ile işyerinde ilgili bir olay/etki arasında zamansal bir bağlantının varlığının kabul edilebilmesi için, olaydan/etkiden sonraki 6 ay içinde TSSB semptomlarının ortaya çıkması yeterlidir, kesin tanının olaydan birkaç yıl sonra konulabilmesinin sonuca etkisi yoktur, bu bakımdan olayda işçinin yaşadığı travma sonrası stres bozukluğu, İşçi Tazminat Yasası kapsamında temel olarak bir iş kazası olarak kabul edilmiştir¹⁰¹¹.

Olay/etki ile yakın zamansal ilişkinin saptanabilmesi için net bir tıbbi belge yoksa, nedensel ilişkinin somut bir kanıt değerlendirmesi yapılmalıdır. Anılan kararda, Danimarka Sosyal Temyiz Kurulu ilke görüşünde bu değerlendirmeye aşağıda sayılan faktörlerin dahil edilebileceğini belirtmiştir:

- Zarar gören işçi ve/veya işçinin ailesi ve arkadaş çevresi, olaydan bu yana zarar gören işçinin davranışları ve yaşam biçimi hakkında bilgi.

¹⁰¹⁰ Ankestyrelsens Principmeddelelse 33-22.

¹⁰¹¹ Ankestyrelsens Principmeddelelse 33-22.

- Olaydan bu yana hastalık izni veya ihtiyati tedbirler hakkında işverenin bilgisi.
- Zarar gören işçinin olaydan sonraki iş düzeni.
- Zarar gören işçinin doktorunun, olaydan/darbeden sonraki ilk ve sonraki tıbbi konsültasyonlardaki semptomları tanımlaması.
- Olaydan sonraki ilk ve sonraki doktor ziyaretlerinde işçinin belirtiler ve olası nedenler hakkında bilgilendirilip bilgilendirilmediği.
- Olaydan önce ve sonra tıbbi ziyaretlerin sıklığı hakkında zarar gören işçinin tıbbi kayıtlarından elde edilen bilgiler.
- Önceden var olan veya sonradan ortaya çıkan bozukluklar/durumlar şeklinde zararın birbiriyle yarışan nedenleri hakkında bilgi.

Ayrıca kararda, yukarıdaki unsurların kapsamının sınırlı olmadığı ve her zaman dava dosyasındaki bilgilere dayanarak somut ve bireysel bir değerlendirme yapılması gerektiği vurgulanmıştır¹⁰¹².

Danimarka Sosyal Temyiz Kurulu'nun ilkeler beyannamesi, bir çalışanın evden çalışırken yaralanması durumunda, genellikle bir çalışanın işyerinde yaralanması durumunda geçerli olan yaralanmanın işten kaynaklandığı karinesinin geçerli olmadığını ortaya koymuştur. Bu nedenle, evden çalışırken yaralanan bir çalışanın, İşçi Tazminatı Yasası kapsamında bir iş kazası olarak kabul edilebilmesi için kaza ile işi arasında nedensel bir bağlantı olduğunu kanıtlaması gerekir.

D. İşverenin Sorumluluğunda Esnek İş Kazalarıyla ilgili Uygulama Sorunları

Esnek iş kazalarının bağlı olduğu iş sözleşmesi ve iş ilişkisinden de kaynaklanan sorunları bulunmaktadır. Zira esnek çalışma biçimleri doğaları gereği, iğreti iş biçimleridir. İşverenlerin maliyetleri düşürmek ve daha fazla kar elde etmek amacıyla gizli anlaşmalarla alt işverenlik yöntemine başvurmaları, işyerlerinde iş güvenliği önlemlerini azaltmakta ve esnek iş kazalarına sebebiyet vermektedir. İş güvenliği önlemlerinin azaltılması, ölümlü iş kazalarının yüksek olmasına yol açmaktadır.

¹⁰¹² Ankestyrelsens Principmeddelelse 33-22.

Özellikle uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuatta yapılan düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliği açısından isabetli olsa da esnek çalışma ortamlarında meydana gelen esnek iş kazalarında sınır sorunları yaşanmaya devam etmektedir. Ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucunda işgücü piyasasında atipik şekillerde yer almaya başlayan işçinin korunması ilkesi ile esneklik ihtiyacı arasında bir denge kurularak iş hukukunda esnek çalışma modellerine ilişkin daha detaylı düzenlemeler yapılması gerekmektedir. İşçiyi koruma ve esneklik kavramlarını bir arada karşılayan güvenceli esneklik kavramı ve söz konusu dengenin sağlanmasına yönelik son düzenlemelere duyulan ihtiyaç, son yıllarda esnek çalışma biçimleriyle çalışmanın beklenilenin çok üstünde artması ile iyiden iyiye ortaya çıkmıştır. Esnek çalışma biçimlerindeki işyeri kavramının belirsizliği ve bu işyerindeki faaliyetler arasındaki sınır sorunları esnek iş kazaları noktasında belirgin hale gelmekte ve aynen devam etmektedir.

Esnek çalışma biçimleriyle çalışanların karşılaştığı en önemli zorluklardan biri, iş ve özel yaşam arasındaki çizginin bulanıklaşması nedeniyle yaşadıkları iş-yaşam çatışmasıdır. Ücretli iş ile özel yaşam arasındaki çizginin bulanıklaşması, en iyi zamanlarda bile uzaktan çalışmada daima görülen bir sorundur; ancak küresel salgının benzersiz koşulları nedeniyle daha da sorunlu bir hal almıştır. Gerçekten de Covid-19 krizi, ücretli iş ve özel yaşamın birbirinden tamamen ayrı iki alan olduğu düşüncesinin yanı sıra, çalışanların işle ilgili işlevlerini yerine getirmek için her zaman müsait olabileceği ve olması gerektiğine ilişkin ideal çalışan efsanesini de paramparça etmiştir. Araştırmalar, uzaktan çalışmanın iş yoğunluğunu ve iş-ev çatışmasını artırarak uzaktan çalışanların esenlik ve stres düzeyleri üzerinde olumsuz etkilere yol açtığını göstermiştir¹⁰¹³.

Çok sayıda ofis merkezli çalışmadan, uzaktan çalışmaya aniden geçmek zorunda kalması, çalışanların fiziksel ve zihinsel esenliğini sağlamak için işyerinde işverenin normal zamanda net görev ve sorumluluk taşıdığı sağlık ve güvenlik gerekleri bile pek değerlendirilmeden gerçekleşmiştir. Oysa ki ev ofisinin ve buna ilişkin çalışma

¹⁰¹³ Eurofound ve ILO, **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO, 2017, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm.

alışkanlıklarının fiziksel ve çevresel özellikleri, çalışanların uzaktan etkin biçimde çalışma kapasitesine yönelik kritik önem taşımaktadır¹⁰¹⁴.

AB mevzuatına göre, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasından sorumlu olup, bu sorumluluk, esnek ve uzaktan çalışmalar için de geçerlidir. İşverenler, evden çalışanlar ve kuruluştaki diğer tüm çalışanlara yönelik, aynı sağlık ve güvenlik sorumluluklarına sahiptir. İşverenin bu sorumluluğu içinde, evden çalışanlara yönelik mesleki risklerin tanımlanması ve yönetilmesi de vardır¹⁰¹⁵. Bu amaçla, Covid-19 küresel salgınında uzaktan çalışanların karşı karşıya kaldığı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin zorlukları etkili biçimde ele almak için birçok AB üyesi ülke, kuruluşun farklı bölüm ve işkollarından temsilcilerin yer aldığı özel küresel salgın görev güçleri, yönlendirme grupları veya esenlik görev güçleri oluşturmayı tercih etmiştir. Bu görev güçleri, işverenlerin mevcut politika dokümanlarını güncelleyerek bilgi ve beceri açıklarını belirlemekle ve herkesin mevcut durumda işgücünün kurumsal sağlığı ve güvenliği bakımından haklarına ve sorumluluklarına ilişkin bilgiye erişmesini sağlamak için eğitim, bilgilendirme ve iletişim eylemleri uygulamakla görevlendirilmiştir.

ILO'nun 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi ve ona eşlik eden 164 sayılı Tavsiye Kararı, küresel salgınların sağlık ve güvenlik üzerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra uzaktan çalışmayla da ilişkili olumsuz etkilerin azaltılmasına yönelik tasarlanmış önleyici ve koruyucu önlemlere yer vermekte ve bu konuda rehberlik sağlamaktadır.

ILO'nun 2020 yılında yayınladığı Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu'na göre, çalışma saatleri, teknik destek ve araçlar, sağlık ve güvenlik önlemlerine ek olarak; konum, uzaktan çalışmayla ilgili giderlerin geri ödenmesi, sözleşmesel değişiklikler ve hastalık veya iş kazası halinde bildirim usulleri konularında uzaktan çalışma düzenlemelerinin koşullarını açıklığa kavuşturmak kritik önem taşımaktadır. Kuruluşların uzaktan çalışmanın bazı hukuki

¹⁰¹⁴ ILO, **Work From Home: Human Factors/Ergonomics Considerations For Teleworking**, Cenevre, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742061.pdf.

¹⁰¹⁵ Genel kural olarak, uzaktan çalışan kendi ekipmanını kullanmıyorsa, düzenli olarak uzaktan çalışma için gerekli ekipmanın temin edilmesi, kurulumu ve bakımından işveren sorumludur, Lorenzo Munar “**Practical Tips To Make Home-Based Telework As Healthy, Safe And Effective As Possible**”, EU-OSHA OSH Wiki, European Agency for Safety and Health at Work, 2020.

yönlerini doğrulamanın yanı sıra uzaktan çalışma sırasında iş kazası olması durumunda yeterli sigorta poliçesine de sahip olması gerekmektedir¹⁰¹⁶.

İşverenler de, maaşla ilgili sorular, işçilere ait hangi yan hakların ve ödeneklerin inceleneceği ve düzeltilmesi gerekebileceği, sigorta, uzaktan çalışırken kullanılan ekipman ve yazılımlara ilişkin yasal sonuçlar dahil olmak üzere uzaktan çalışma sırasındaki istihdam koşullarını açıklığa kavuşturmalıdır. Prensip olarak, istihdam koşulları, çalışanların işverenin sağladığı klasik işyerinde çalışırken sahip oldukları koşullarla aynı olmalıdır¹⁰¹⁷. Benzer şekilde, uzaktan çalışanlar, evden çalışırken kullandıkları araç gereç veya makinelerin kaybolması, hasara uğraması veya çalınması durumunda kendilerine veya işletmelerine ait olabilecek sorumluluktan haberdar edilmelidir. Çalışanlar, ihmalkâr davrandıkları tespit edilmedikçe, bu tür kayıplara yönelik mali sorumluluktan muaf tutulmalıdır. İşverenler, kullandıkları iş araçları ve bunların nasıl güvenli ve kullanılabilir durumda kalmasını, bu anlamda yapılması gereken bakımları nasıl sağlayacakları konusundaki kuruluş politikası hakkında çalışanları bilgilendirmeli ve eğitimler vermelidir. Bunlar, 3D yazıcılar, sanal gerçeklik gözlükleri, veya çalışanların işlevlerini uzaktan esnek biçimde yerine getirirken kullanmaları gereken diğer araçlar gibi ileri derecede uzmanlaşmış ekipman konusunda özellikle önemli olabilir¹⁰¹⁸.

İşverenin sorumlu olduğu başka bir alan ise, hastalıkta veya yaralanmada payı olabilecek risk faktörlerini belirleyerek ve düzelterek güvenliğini sağlamak için uzaktan çalışanların çalışma ortamının denetimidir. Birçok ülkedeki Sağlık ve Güvenlik kuruluşları, uzaktan çalışanların, evden çalışma ortamının (örneğin; bina içindeki hava kalitesi, ergonomi, takılıp düşme tehlikeleri, aydınlatma, kimyasallara maruz kalma ve diğer endişeler) değerlendirilmesi hakkında, Rehber İlkeler geliştirmiştir¹⁰¹⁹.

Küresel salgın durumu ile birlikte, fiziksel mesafe kurallarına uyarken ve aynı zamanda işverenin yasal zorunluluğu yerine getirilirken, düzenli yerinde incelemelerin devam etmesi konusunda, net bir politika oluşturulmasına yönelik zorunlu ihtiyaç doğmuştur. Bu bağlamda, işverenler ve İSG uzmanları, potansiyel sağlık ve güvenlik tehlikelerinin

¹⁰¹⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), **Covid-10 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu**, 2020, s. 15, 21, 24, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf

¹⁰¹⁷ ILO, **Covid-10 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu**, s. 15.

¹⁰¹⁸ ILO, **Covid-10 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu**, s. 15.

¹⁰¹⁹ OSH Wiki, 2020

değerlendirilmesini ve bunların hafifletilmesine yönelik adımlar atılmasını sağlamak için, sanal saha kontrolleri gerçekleştirmeyi düşünüp planlamalıdır¹⁰²⁰.

E. Esnek Çalışma Biçimlerinde İş Kazalarının Önlenmesine Yönelik Öneriler

Esnek çalışma biçimlerinde iş kazalarının önlenmesi açısından alınabilecek en etkili önlemlerden biri işverenin beklentilerini özetleyen bir uzaktan çalışma politikası oluşturmak olacaktır¹⁰²¹. Özellikle uzaktan çalışmalarda, bir diğer deyişle evin işyeri olarak kullanılacağı durumlarda, evin belirlenmiş bir odasında çalışma alanı oluşturulması kararlaştırılabilir. Belirlenen bu odada veya alanda iş istasyonunun kurulumu işveren tarafından sağlanabileceği gibi, kurulum işçinin kendisi tarafından yapılacaksa buna ilişkin bir eğitim ile birlikte ergonomi dâhil güvenlik önlemleri ve iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı olası risklerle ilgili çalışanlara eğitim verilmesi yerinde olacaktır.

Yine, işçinin rızasını almak kaydıyla, işçinin uygun olduğu ve işveren açısından da mümkün olan zamanlarda, çalışma alanındaki güvenlik tehlikelerini belirlemeye ve ortadan kaldırmaya yardımcı olmak için çalışanların ev ofisleri periyodik olarak denetlenebilir. Uzaktan çalışanlar için sabit çalışma saatleri ve yemek ve dinlenme süreleri belirlenebilir. Bu belirlemeyi yapmak, bir yaralanmanın iş “sırasında” olup olmadığını, bir başka deyişle meydana gelen kazanın iş kazası olup olmadığını belirlemek açısından çok büyük yarar sağlayacaktır¹⁰²². Önceki bölümlerde anlatıldığı üzere, esnek çalışma biçimlerinde yaşanan kazaların iş kazası olup olmadığı konusunda en belirleyici faktörler, kazanın nerede ve hangi aktivite sırasında meydana geldiğidir. Esnek çalışma biçimleriyle çalışan işçiler bakımından, işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alabilmesi çoğu zaman zorluklar yaratmaktadır. Bu anlamda çalışanların da önlem alınması için işverenle iletişim halinde kalarak endişe ve şikâyetlerini işverene veya yönetim kademelerine aktararak, iş kazası yaşanması muhtemel konularda önlem alınması için işverenle birlikte, ortak bir çaba göstermeleri önem arz etmektedir¹⁰²³.

¹⁰²⁰ ILO, **Covid-10 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu**, s. 15.

¹⁰²¹ <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/wcandtelecommuting.aspx>

¹⁰²² Skinner ve Howse.

¹⁰²³ Skinner ve Howse.

Öğretide “whistle-blowing”¹⁰²⁴ olarak geçen, işverenle ve işyeriyle ilgili gizli bilgilerin 3. kişi ve kurumlara uçurulması örnekleri, esnek çalışma biçimlerinde çalışırken, yöneticiler açısından başa çıkması daha zor bir hal alabilmektedir. Yöneticilerin endişelerle başa çıkma süreci hakkında net olmaları ve çalışanları bilgilendirmeleri, potansiyel gerilimlerin azaltılması ve iş kazalarının önlenmesi açısından önem taşımaktadır¹⁰²⁵.

Esnek çalışma biçimiyle çalışan işçilerin, uğrayabilecekleri bir kaza durumunda iletişime geçebileceği bir sağlık personelinin belirlenmesi ve işyeri hekiminden farklı olarak, bu personelin ayrıca bu iş ile görevlendirilmesi düşünülebileceği gibi, sağlık personeli gerektirmeyen ve çalışanın kendisinin müdahale edebileceği küçük kazalar bakımından, işverenlerin işçilere temel ilkyardım eğitimi sağlaması ve temel tıbbi malzemenin bulunduğu bir “ilkyardım çantası” verme yükümlülüğünün kanuni bir düzenleme olarak getirilmesi düşünülebilir.

Yine, esnek çalışan işçilerin, geleneksel çalışma ortamından uzakta olmaları nedeniyle izolasyona bağlı ruhsal problemler yaşamamaları ve işçi-işveren arasındaki bağımlılık unsurunun zayıflamaması için zaman zaman fiziksel olarak toplanmaları ve bir araya gelmeleri sağlıklı ve üretken bir işgücü açısından önem taşımaktadır.

Esnek çalışanların, İş Kanunundaki günlük azami çalışma sürelerini aşarak, aşırı yorulmamalarının sağlanması, iş kazalarının önlenmesi için önem taşıyan başka bir unsurdur. Özellikle proje bazında yapılan işler açısından çalışanın kapasitesine uygun, aşırı yorulmasına neden olmayacak gerçekçi iş bitim tarihleri ve iş yükleri belirlenmeli ve çalışanların ulaşılabilir olacakları çalışma saatleri sınırlandırılmalı, işçinin ve işverenin birbirinden beklentileri ve bunun sınırları hakkındaki kurallar açık ve anlaşılır bir şekilde belirlenmelidir¹⁰²⁶.

Yöneticiler, ayrıca olası zorbalık veya taciz sorunlarına karşı da dikkatli olmalıdır. İletişim, esnek çalışma biçimlerinde çalışırken yüzyüze olduğundan daha zor olabilmekte, iş arkadaşları arasında çatışmalara ve yöneticiler ile astları arasında yanlış anlamalara yol açabilecek durumlara daha fazla sebebiyet verebilmektedir. Uygulamada, çalışanların iş

¹⁰²⁴ Heinz Leymann, “**The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing, Information about Mobbing at the Workplace**”, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> .

¹⁰²⁵ <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=df7501f5-bee9-4ab3-afdb-bb20e44555dd> .

¹⁰²⁶ <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=df7501f5-bee9-4ab3-afdb-bb20e44555dd> .

arkadaşlarının geç saatlerde dahi çevrimiçi olup olmadıklarını daha kolay görüntüleyebilmeleri ve kişisel iletişim bilgilerine daha fazla erişime sahip olmaları, uzaktan çalışmalarda cinsel taciz vakalarını arttırabilmektedir. İşverenler, bu konuda bilinçli davranmalı, çalışanların uygun davranış standartları hakkında bilgilendirilmesini sağlamalı ve herhangi bir durum ortaya çıktığında da derhal harekete geçmelidir¹⁰²⁷.

Uygulamada sorun yaratabilecek başka bir gri alan da, uzaktan çalışma yapan esnek çalışanların, çalışma yerlerini uluslararası ülkelerde ya da sürekli değişen bir şekilde belirleyebilmeleri durumudur. Çalışanların çalıştıkları ülkeyi değiştirebilmeleri, vergi hukuku ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında problemlere yol açabileceği gibi, yargı yerinin ve yetkisinin de değişmesine ve dolayısıyla çeşitli problemlere de neden olabilecektir. Örneğin, bir çalışan, başka bir ülkenin yargı alanından kendi ülkesinin yasaları kapsamında sağlanan haklardan görece daha lehine olabilecek haklar elde edebilir. Özellikle, çalışanın başka bir Avrupa Birliği (AB) veya Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) üye ülkesinde, vatandaşı bulunduğu sosyal güvenlik konusunda ikili anlaşması olan bir ülkeden uzaktan çalışma yapmak isteyip istemediğini kontrol edilmesi gereken bir husustur, zira sosyal güvenlik konusunda uluslararası bir anlaşma yoktur. Çalışan, başka bir ülkeye kendi inisiyatifiyle gittiğinde, bu ülkeye işveren tarafından gönderilmediği için artık kendi ülkesinin sosyal güvenlik sistemi kapsamında olmayacaktır¹⁰²⁸. Bu nedenle, işverenler, bir çalışanın evlerinden ya da bulundukları ülkeden farklı bir ülkede uzaktan çalışmasına izin vermeden önce bu konuları dikkatlice düşünmelidir. Gerçekten de, gelecekte birçok işverenin uzun vadede, bu tür uygulamalara izin verilmeyeceğini açıkça öngören politikalar uygulaması muhtemeldir¹⁰²⁹.

İş kazalarını önlemek bakımından düşünülebilecek bir başka uygulama da çalışma saatleriyle ilgilidir. Alman hukukuna göre, Bir şirketin çalışanları evden çalışıyorsa, işverenler yalnızca ArbSchG¹⁰³⁰ ve ArbStättV¹⁰³¹ hükümlerine değil, aynı zamanda Çalışma Saatleri Yasası (ArbZG) hükümlerine de tabidir. Dolayısıyla işverenler, esnek çalışan işçiler açısından çalışma sürelerini düzenlemekte, çalışma saatlerinin kaydedilmesi için internet

¹⁰²⁷ Skinner ve Howse.

¹⁰²⁸ Viktoria Winstel, Vinciane Rysselinck, Olivia Sinfield ve Rachael Oakley, **Home and Away: Working Across Borders**, 4.2.2022, SHRM, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/global-hr/pages/home-and-away-working-across-borders.aspx>.

¹⁰²⁹ Skinner ve Howse.

¹⁰³⁰ İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Korunmasını İyileştirmek İçin İş Güvenliği Önlemlerinin Uygulanmasına İlişkin Kanun (Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit).

¹⁰³¹ İşyerlerine İlişkin Yönetmelik (Verordnung über Arbeitsstätten).

tabanlı uygulamalar kullanmakta ve çalışanlara belirlenen gün ve saatlerde çalışmamaları gerektiğini kesin olarak belirtmektedir. Bu kapsamda pazar günleri ve resmi tatil günlerinde çalışma yasağı da iş güvenliği önlemlerinin bir parçasıdır. Benzer bir düzenlemenin iş hukukumuz açısından da getirilmesi yerinde olacaktır. Zira çalışanların yeterince dinlenmesi, konstantrasyon ve verimliliği arttıracak gibi, iş kazalarının önlenmesinde de büyük rol oynayacaktır.



SONUÇ

Teknolojik gelişmeler ve dünyadaki küreselleşmeyle birlikte işletmelerin, rekabet edebilme ve varlıklarını sürdürebilme ihtiyacı, yeni çalışma türleri ve yeni yöntemler arayışlarına neden olmuş, modern çalışma biçimleriyle birlikte, esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Esnek çalışma biçimlerinde, işçiler büyük ölçüde işverenin egemenlik alanının dışında iş görmekte olduklarından, bunlara uygulanacak iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği kuralları da klasik işyeri çalışanına uygulanacak kurallardan farklı olmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda bu tür çalışmalara uygulanacak birkaç işveren yükümlülüğüne yer vermekle yetinilmiş olup, 6331 sayılı Kanun'da yer alan işverene ait yükümlülüklerin, esnek çalışmalarda ne kadar uygulama alanı bulacağı konusunun araştırılması gerekmiştir. Özellikle esnek çalışma biçimindeki iş kazalarında, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak alınması gereken tedbirlerin, neler olacağı ve bu tedbirlerin ne ölçüde uygulanıp uygulanmayacağı, bu konuda işverene ait yükümlülüklerinin neler olacağı inceleme konumuzun temelini oluşturmuştur.

Tarihsel süreç içinde, işyeri kavramı, işletme kavramından ayrılmış, dışsallaşmış, fizik mekan olarak fabrikalardan, uydu büro şeklindeki işyeri kavramına, evlerde çalışmaya dönüşüm başlamıştır. Dünyadaki gelişime paralel olarak işyeri kavramı; Türk İş Hukukunda da benzer bir gelişim göstererek, işyerinin kurumsal yapısının, organizasyon işyerine kadar dönüşerek; işyeri kavramının sınırlarının genişletmiştir. İşyeri kavramının esnekleşerek, organizasyon yapısına dönüşmesiyle, çalışılan her yerin, iş yeri olarak kabulü gerekli olmuştur. Bu kabulde birlikte, iş kazaları bağlamında, işçi aleyhine olan pek çok belirsizlik ortaya çıkmıştır.

İşverenin işçiyi koruma borcu, işçinin sadakat borcuna karşı işverenin iş sözleşmesinden doğan ve işçinin maddi ve manevi değerlerini korumayı yükümlendiği borçtur. İşverenin işçiyi koruma borcu pozitif bir biçimde Türk Borçlar Kanunu'nun 417 nci maddesinde düzenlenmiştir. İşverenin bu borcunun geniş kapsamlı bir borç olduğu, borcun içeriğinin önceden belirlenmesinin mümkün olmadığı, işçinin kişiliğinin ve sağlığının korunması, psikososyal risklere ve tehlikelere karşı önlemler alınması gerektiği, önemli hususlarda tarafların bilgilendirilmesi, işçi hakkında iş ilişkisi sebebiyle işverenin öğrendiği bilgilerin saklanması gibi iş hukuku kuralları, kaynağını dürüstlük kuralından almaktadır.

İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü olması, koruma borcunun somut bir biçimde de düzenlenmesine neden olmuştur. İş hukukunun ortaya çıkış amacı, işçinin, kendisinden çok daha güçlü konumda olan işverene karşı korunmasıdır. Günümüzde teknolojinin gelişmesi vesilesiyle, sanayi tipi çalışma, 24 saatlik hizmet üretimine kaymış, iletişim araçları ile işin görülmesiyle asıl işyerinden uzaklaşıp iş organizasyonu kurulması ve uzaktan çalışmanın düzenlenmesi ihtiyacını doğurmuştur. İş hukukunun işçiyi koruyucu yapısı gereği, uzaktan çalışan işçiler için de temel sağlık ve güvenlik hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Özellikle esnek

Çalışma biçimlerinde, asıl işyeri dışında, iş organizasyonu kapsamında, işçinin iş kazası geçirmesi çok mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliği ile alınan önlemler, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılmasına, kaldırılmıyorsa da olabildiğince azaltılmasına yöneliktir. İş hukuku, uluslararası düzenlemeler ve teknolojik gelişmelere ayak uydurmaya çalışarak klasik kavramları yeniden organize eden bir yaklaşım içerisindedir. Esnek çalışmalarda işyeri sayılan yerler ve çalışmanın görüldüğü yerde işin yürütümü nedeniyle ortaya çıkan kazalar, iş kazası olarak nitelendirilmelidir. Öte yandan, iş kazasına karşı esnek çalışma biçimlerinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alma sorumluluğu, çalışanların korunması, ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi gereği, klasik iş sözleşmelerindeki gibi işverenin sorumluluğu altındadır. Esnek alışma biçimlerinde, iş kazalarının önlenmesi için, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması gerekmektedir. İşverenin yükümlülükleri, yapılan işin tehlike sınıfına göre eğitim verme yükümlülüğü, uzakta yapılan iş asıl işyerinin tehlike sınıfı dışında kalıyorsa risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, sağlık gözetimini yerine getirme yükümlülüğü ve özel hayatın gizliliğini ihlal etmeksizin denetleme yükümlülüğü olarak sayılabilir.

Alman hukukunda, işverenin işçiyi koruma borcunun, ikincil temel borcu olduğu ifade edilmekte ve olabilecek tüm risklere karşı koruma yerine, işverenin, işçiyi, çalışma ortamından kaynaklanan her türlü tehlikeden korumakla yükümlü olduğu ifade edilirken; işyeri, iş akışı, malzeme ve ekipmanları gibi işçinin sağlığını tehdit edecek risklerin ortadan kaldırılmasını da kapsadığı belirtilmektedir.

İşverenlerin, kendileri için çalışan işçilerinin iş sağlığını ve güvenliğini korumalı ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlama sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumluluk, tüm esnek çalışma biçimlerinde de aynı şekilde devam etmektedir. İşveren, esnek çalışma biçimlerinde ve çalışma ilişkisinde çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirleri almak zorundadır. İşveren esnek çalışma biçimlerinde, işçisinin yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, bu konu da çalışanlarını bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Esnek çalışma biçimlerinde iş kazası meydana geldiğinde, işçi sayılma, aniden ortaya çıkan beklenmedik bir olay ve bu olaydan doğan zarar gibi unsurlar yanında yapılan iş ile kaza arasında uygun illiyet bağının tespit edilmesi gerekmektedir. İşveren, esnek çalışma biçimlerindeki çalışma ilişkisinde de, çalışanlarının, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirleri almak zorundadır. Esnek çalışma biçimlerinde işveren işçisinin yaptığı işin niteliğini dikkate alarak, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri almak, bu konu da çalışanlarını bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Aynı şekilde işveren, işçiyi iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, koruyucu araç gereçleri eksiksiz sağlamak, sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almak ve sağlık gözetimini sağlamakla yükümlüdür.

İşverenlerin, kendileri için çalışan işçilerinin iş sağlığını ve güvenliğini korumalı ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlama sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumluluk, tüm esnek çalışma biçimlerinde de aynı şekilde devam etmektedir. Esnek çalışmanın doğası gereği, işverene ait yükümlülüklerin işin doğası gereği hiç uygulanamayacakken, bazıları da değişikliklere tabi tutularak uygulanacaktır.

Aynı şekilde, işverenin sorumluluğunun sınırlarının tespitinde, işverenin, esnek çalışmaya başlamadan önce varsayılan işyeri kabul edilen çalışma mekânlarıyla ilgili olarak işçisini gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, koruyucu araç gereçleri eksiksiz sağlamak, sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almak ve sağlık gözetimini sağlamak gibi borçları bulunmaktadır.

İşverenin esnek çalışma biçimlerinde çalışmanın niteliği gereği, birtakım önlemleri alamamış olması, işverenin gerekli koruyucu ekipmanı sağlamasına rağmen bunların kullanımını denetleme imkânının bulunmaması veya işçinin kazanın ortaya çıkmasındaki kusuru ve bu kusurla ilgili işverenin tazminat sorumluluğunu azaltabilecek ya da ortadan kaldıracakları sorununun, işçinin alınan tedbirlere uyup uymadığına bağlı olacağını ve bu konudaki tespitin, işverenin sorumluluğunu belirleyeceği kesindir. İşverenin, işçisine çalışma biçimine uygun ve yeterli iş sağlığı ve güvenliği bilgisi vermemesi, işverenin sorumluluğuna yol açacaktır. İşverenin esnek çalışma biçimlerinde ortaya çıkan riskler nedeniyle, alması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin, ayrıca işçinin özel hayatının sınırlarını aşmayacak şekilde ve sınırlı olarak yerine getirmesi gerekecektir.

Esnek çalışma biçimlerindeki, çalışma koşulları, uygulama esasları farklı olduğundan iş kazalarını önlemek için alınması gereken önlemlerinde farklı olması kaçınılmazdır. Aynı şekilde uzaktan çalışmalarda da uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin, çalışmanın kendine mahsus özelliklerinden ötürü, farklı olacağı, klasik iş ilişkisinde uygulanan işveren yükümlülüklerinin tümünün esnek çalışma biçimlerinde uygulanamayacağı çok açıktır. Nitekim Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14. maddesinde, işverenin, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olacağı düzenlenmiştir.

Esnek çalışma biçimlerinde, iş kazalarını önlemek için, alınması gereken iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemlerin, yönetmelikte sayılanlar dışında, işverenin, işçisini koruma gözetme borcu kapsamında, ayrıca 6331 sayılı Kanun'da bahsedilen diğer yükümlülükleriyle birlikte esnek çalışmanın niteliğiyle bağdaşacak biçimde yerine getirmekle yükümlü olduğu mutlaktır.

İş hukukunda, 6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği Kanunu, klasik çalışma biçimlerini ölçüt alarak, iş kazalarını önleyici düzenlemeler yapmış olduğundan, bu düzenlemelerin esnek çalışma biçimlerine uygun hale getirilmesi ve esnek çalışma biçimlerine göre iş kazalarından korunmak üzere alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği kurallarının tespit edilmesi gerekmektedir. Ancak o zaman esnek çalışma biçimlerinde çalışanlar, iş kazalarına karşı korunmuş olacaklardır.

Bu nedenle işverenin esnek çalışma biçimlerinde işçileriyle sürekli iletişim halinde kalarak, iş ortamında doğma ihtimali olan, iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek durumlara karşı bilinçli ve tedbirli olduğunun teminat altına alınması gerekir. Gelişen teknoloji sayesinde günümüzde işverenle işçi arasında bu sürekli iletişimin kurulması ve işyeri güvenliğinin sağlanabilmesi oldukça kolaylaşmış olsa da, esnek çalışma biçimlerinde, işverenin işçisini koruma ve gözetme borcunu ortadan kaldırmamaktadır.

İşle ilgili olmayan ve illiyet bağıını kesen diğer sebeplerin bulunması halinde esnek çalışma esnasında gerçekleşen her kaza, iş kazası olmayacaktır. Örneğin işçinin evde çalışma

yapması esnasında, tütün ya da alkol türevlerini tüketmek amacıyla mutfağa gitmesi ve bu esnada tüpün patlaması durumunda gerçekleşen kaza, iş kazası sayılmayacaktır¹⁰³². Ancak özellikle evde çalışma bakımından kaza ile çalışma arasındaki ilişkinin tespiti, işverenin denetiminin kısıtlı olması sebebiyle güç olabilir. İş sözleşmesi ile çalışma süresinin belirlendiği hallerde, bu süre içerisinde gerçekleşen kazaların iş kazası olduğunu bir karine olarak kabul etmek ve aksinin ispatını işverene yüklemek, işçiyi korumak amaçlı olarak kabul edilebilir. Bundan doğacak sorumluluğun kime ait olduğu ise, sorumluluğu belirleyen ölçütler göz önüne alınarak tespit edilecektir.

Esnek çalışma biçimlerindeki iş kazalarında, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yapılırken, işyeri kavramının kullanılması gerekir. Öte yandan işyeri olarak kastedilen iş organizasyonu da, işin görüldüğü çalışma yeri olmaktadır. Özellikle işyerinde alınması gerekli sağlık ve güvenlik önlemleri açısından organizasyon değil, işin yapıldığı yerde ortaya çıkacak risklerin önlenmesi esastır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin normlarda yer alan işyerinin faaliyetleri ön planda olduğu halde esnek iş kazalarındaki, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin normlar çerçevesinde işyerinin, organizasyon yönünün öne çıktığından bahsetmek güçtür. Oysa işin yapıldığı işyeri ve işyeri faaliyetlerinin, bu normlarla, işverene yükümlülükler getirilmekte olup, normun asıl bağlama noktası, işverenin yürüttüğü faaliyetlerdir. İşverenin yer bakımından sorumluluğu belirlenirken, İş Kanunu m.2’de tanımlanan işyeri değil, işverenin yürütmekte olduğu faaliyetlerin esas alınması gerekmektedir. Gelişen teknoloji ile esnekleşen çalışma biçimleri ve iş ihtiyaçları doğrultusunda, iş sağlık ve güvenlik önlemleri açısından, düzenlemelerin iş organizasyonunu da kapsama alacak biçimde uyumlu hale getirilmesi ihtiyacı çok açıktır.

İşveren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendi uyarınca, hakkaniyet ölçüsünde kendisinden beklenebilecek bütün iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olduğundan, bu konuda esnek çalışma yapan işçilerine de ayırım gözetemeyecektir. 6331 sayılı Kanunun öngördüğü temel iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri, esnek çalışma biçimlerindeki çalışanlar için de uygulanacaktır. Öte yandan, bilfiil işveren gözetimi ve denetiminde olmayan bu işçiler için, ilgili yükümlülüklerin ve denetlemelerin gerçekleştirilmesinin, işyeri olarak belirlenmiş bir sabit çalışma yerinde olduğu kadar keskin çizgilerle çizilemeyeceği açıktır. Bu nedenle gereken her türlü önlem,

¹⁰³² KassKomm/Ricke, 1.8.2022, SGB VII § 8 Rn. 135.

hakkaniyet esas alınmak suretiyle belirlenecektir. İşçinin çalışmayı kendisinin seçtiği yerde yapma özgürlüğü varken, işverenden tek tek gidip bu yerlerde ki bunlar halka açık restoranlar, kafeler, kütüphaneler olabilir, işçinin herhangi bir iş kazasına uğramaması için önlem alması beklenemeyecektir. Ancak diğer yükümlülükler doğrultusunda, işveren bu yükümlülüğünü de yerine getirmiş olacaktır.

Esnek çalışma biçimlerindeki çalışmalarda, bir meslek hastalığının veya iş kazasının ortaya çıkması halinde işverenin sorumluluğu, somut olaydaki yükümlülüklerini yerine getirmesi oranında belirlenecektir. Evde tele çalışmada, işçi bu çalışmayı makina veya bilgisayar başında yahut sürekli oturur pozisyonda yapacaksa, aynı işin bir asıl işyerinde gerçekleşmesi esasında ortaya çıkabilecek ergonomik riskler, geçerliliğini koruyacaktır. İşverenin iş kazasını önlemek için, geliştirmesi gereken en önemli yöntem, öncelikle risk değerlendirmesi yapmaktır.

İşçinin evde tele çalışma yapması halinde, işçiye önceden bildirim yapılacak ve denetim işçinin onayı ile gerçekleştirilecektir. Denetimin, konut dokunulmazlığı dışındaki bir diğer engeli ise işçinin özel hayatının gizliliğinin korunmasıdır. Özel hayatın gizliliği, Anayasa'nın 20. maddesi ile koruma altına alınmış bir temel haktır. İş hukukunda ve Borçlar hukukumuzda iş ilişkisinde, işçinin kişiliğinin korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla yükümlüdür. Hizmet ilişkisi, elbette uzaktan çalışmayı da kapsayacak, buna göre işverenin asıl işyerinde çalıştırdığı işçilere yönelik koruma yükümlülüğü, evde veya tele çalışma yapan işçileri için de geçerli olacaktır.

Tele çalışmada işveren, işçinin cep telefonu, tablet, bilgisayar gibi işe özgülenmiş telekomünikasyon cihazlarını, işin amacına uygun kullanıp kullanmadığını denetleyebilir. İşveren tarafından temin edilmiş cihazlar, işin görülmesi için işçiye teslim edilmektedir. İşyerinde işverenin açık ya da örtülü rızası olmaksızın, internetin özel amaçlar için kullanımının yasak olduğunu söylemek gerekmektedir. Zira işverenin iş organizasyonu kapsamında örgütlediği yer, asıl işyeri olmasa da, özellikle tele çalışmada kullanılan bilgisayarın işe özgülediği ve işverenin izni olmasa da iş dışında işverenin rızası olamadan, özel kullanımının yasak olması gerektiği ortadadır. Yine de, tele çalışma niteliği gereği, işçinin sosyal izolasyonunu gidermek amacıyla makul ve kabul edilebilir kullanım sınırı olduğu kabul edilmektedir. Esnek çalışmalarda, özellikle evden çalışma da, çoğunlukla tek

başına olması ve yalnızca telekomünikasyon vasıtasıyla diğer işçilerle ve işverenle iletişime geçmesi, sosyal anlamda izole olması riskini de beraberinde getirdiğinden, özel kullanıma makul olduğu ölçüde izin verilmesi, hakkaniyete uygun olacaktır.

Esnek çalışma biçimlerinde, işçinin işverene sadakat borcu devam etmektedir. Ancak işveren, işçinin özel yaşamına saygı göstermek zorundadır. İşçinin uzaktan çalışması nedeniyle, işverenin bir gözetleme sistemi kurduğu durumlarda bile, bu gözetlemenin ölçülü olması gerekmektedir. İşverenin uzaktan esnek çalışmanın yapıldığı durumlarda önce evi, evdeki çalışma koşullarını ve altyapıyı denetlemesi gerekmektedir. İşveren, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden, risk değerlendirmesi yaparak, tedbir almakla yükümlü ise, esnek biçiminde çalışanların evlerindeki riskleri değerlendirerek, tedbir almakta yükümlüdür. Uzaktan çalışan işçinin, kullandığı alet ve ekipmanın, işçi tarafından sağlanması durumunda, işveren bu araçları önceden kontrol etmelidir. Esnek çalışma biçimlerinde, kullanılacak teknik ekipman, belli standartların altında olmamalıdır.

Esnek çalışma biçimlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin özel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira, işçiler bir yandan işverene ait işyeri dışında, onun hakimiyet alanı dışında çalışmakta; öte yandan işverene ait iş organizasyonu içinde ve sıklıkla onun verdiği araç, gereç ve ekipmanlarla çalışmaktadırlar. İşin özellikle işçinin evinde görülmesi halinde konut dokunulmazlığı ya da özel yaşamın gizliliği gibi anayasal güvence altına alınmış haklar nedeniyle işverenin, işçinin evine müdahalesi işyeri ortamındaki kadar kolay olmamaktadır. Evde uzaktan çalışmalarda işverenin düzenleme ve işçiyi doğrudan denetleme olanağı ortadan kalkmaktadır. Bu sebeple, işverenin işçiyi gözetme ve koruma yükümlülüğünün daha ziyade işçiyi bilgilendirme yükümlülüğüne indirgeneceği ifade edilmektedir. Aynı şekilde, evde yaşayanların, çocukların, ziyaretçilerin ve benzeri kişilerin sağlık ve güvenliklerinin de sağlanmasının gerektiği söylenmektedir.

Bununla birlikte işverenin sorumluluğu bakımından evde meydana gelen her kaza, iş kazası sayılmamalı, yapılan işlem meydana gelen kaza arasında uygun bir illiyet bağının bulunması aranmalıdır. Ancak işyeri sınırları dışında gerçekleşen kazanın işin yapılmadığı esnada ve işle ilgili olmayan bir sebeple gerçekleşme ihtimali de bulunduğundan, esnek çalışmalarda iş kazasını ispat noktasında güçlükler bulunmaktadır. İspat noktasındaki güçlüklerin aşılmasında; çalışma süreleri içinde gerçekleşen kazaların, iş kazası olduğu

yönünde bir karinenin varlığını kabul etmek ve böylece aksinin ispatını işverene bırakmak uygun olabilir.

Çalışanların, işyerinde bulunduğu sırada, başlarına gelen kazanın, iş kazası olarak kabulü, eşitlik ilkesi gereğince esnek çalışma biçimleriyle çalışanların ve teknoloji esaslı uzaktan çalışanların uğradıkları kazalarında, işveren tarafından yürütülen iş nedeniyle ortaya çıkması halinde, çalışmanın yapıldığı esnada, işverenin otoritesi altında bulundukları sırada gerçekleştiğinden illiyet bağı kesilmediğinden, bu kazalarda iş kazası olarak sayılacaktır.

Öte yandan evden yapılan çalışmalarda işçinin özel hayatı ile iş yaşamının birlikte devam ediyor olması, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümünü, eve ve evde çalışılan alanlara taşımaktadır. Evde çalışma biçimlerinde¹⁰³³, iş yaşamı ile kişisel yaşamın birlikte yaşanması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlem ve tedbirlerini almasını zorlaştırmaktadır. Evdeki çalışma, kişisel yaşamla bir arada yaşamaya başlayınca, bu iki alan arasında sınır sorunlarına yol açmaktadır. Evden yapılan çalışmalarda etkili bir iş sağlığı ve güvenliği korumasının nasıl olabileceği ve nasıl önlemler alınabileceği ve bu konudaki hukuki düzenlemelerin nasıl yapılabileceği konusundaki sorular, cevaplar ve tartışmalar, cevap beklemektedir.

Esnek çalışma biçimlerinde, çalışılan yerin iş yeri olması ve varsayılması, varsayılan işyerinde işle ilgili ve illiyet bağı kurulabilecek her kazayı iş kazası olarak kabul etmek gereğini ve işverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğuna yol açmaktadır. Esnek çalışma biçimlerindeki iş kazası kavramının sınırlarının genişletilmesi, doğal olarak gerek sosyal güvenlik hukuku bakımından gerekse İş hukuku bakımından sınırları bağlamında çok daha genişletilmiş bir iş kazası kavramını ortaya çıkarmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinde iş kazası kavramının sınırlarının genişletilmesi, esnek çalışmalarda etkili bir iş sağlığı ve güvenliği korumasının nasıl olabileceği ve nasıl önlemler alınabileceği ve bu konudaki hukuki düzenlemelerin nasıl yapılabileceği konusunda yeni tartışmaları beraberinde getirmektedir. Yapılması gereken yeni hukuki düzenlemelerle birlikte bu konuyla ilgili yeni sorular, cevaplar ve tartışmalara neden olmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinde ortaya çıkan iş kazaları ve bu konudaki işverenin hukuki sorumluluğu ve bu sorumluluğun sınırlarının belirlenmesiyle tartışmalar çok daha uzun zamanlar devam edecek gibi görünmektedir.

¹⁰³³ BeckOK SozR/Wietfeld, 66. Baskı. 1 Eylül 2022, SGB VII § 8 Rn. 74-76b.

KAYNAKÇA

“Avrupa’da Esneklik Uygulamaları”, İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI) Araştırması: Çalışan Bir Avrupa Yaratılması, TİSK, Ankara, 2001, Şubat 2001.

“Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2020 /12 Sayılı Genelgesi ile Covid-19’un İş Kazası Sayılma Riski Ortadan Kalktı mı?”, 13 Mayıs 2020 tarihli Egemenoglu Hukuk Bürosu Bilgi Bülteni, 1.

Abacıoğlu, Peyman Ceyda. **Avrupa Birliği Normları Çerçevesinde Geçici İş İlişkisi**, 2006, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Abbasoğlu, Sedat. **Esnek Üretim hukukun Esnekleştirilmesi ve İşçi Sağlığına Etkileri**, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2001, Sayı 7.

Ada, Sırma Pelin. **“COVID-19 Salgını Sağlık Çalışanları ve Enfekte Olan İşçiler Açısından Ne Anlama Geliyor”**, <http://www.forseti.com.tr/makale/covid-19-salgini-saglik-calisanlari-ve-enfekte-olan-isciler-acisindan-ne-anlama-geliyor/>

Adınır, Canan Ünal. **Tele Çalışmada Verilerin Korunması, Muhtelif Yönleriyle Kişisel Verilerin Korunması Hukuku**, Ankara 2022.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Risk değerlendirmesi Rehberleri, <http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/riskdegerlendirmerehberi> .

Akbay, Ömer. **Yargıtay Kararları Işığında ve 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kavramı**, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012.

Akbıyık Nihat ve Muzaffer Koç. **“Küresel Krizler ve Sosyal Politikalara Etkileri”**, <http://web.inonu.edu.tr/~ozal.congress/pdf/71.pdf>

Akbulut, Turhan. **“Ramazzini’den Aksoy’a”**, Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ekim 2001.

Akça, Meltem ve Mübeyyen Tepe Küçüköğlu, **“Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma”**, Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi, 8 (1),2020.

Akın Levent. **“İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu”**, TİSK Akademi Dergisi, C. 3, S. 5.

Akın, Levent. **“İş Kazalarından Doğan Hukuksal Sorumlulukta Uygun Nedensellik Bağı”**, İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 5-6 Ekim 2007, Ankara.

Akın, Levent. **“Türk Çalışma Yaşamında Pandemi Sürecinde Uzaktan/Evden Çalışma ve Olası Sonuçları”**, Festschrift Für Otto Kaufmann Armağanı Özel Sayı, Legal Yayıncılık, 2021.

Akın, Levent. **“Covid-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri”**, Çimento İşveren Dergisi S. 34, C. 3, Mayıs 2020.

Akın, Levent. **“Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlardan Doğan İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğuna İlişkin Yargıtay Kararları”**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Semineri, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 12 - 13 Nisan 1996.

Akın, Levent. **“İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında İşveren Kusurunun Belirlenmesinde Ölçüt”**, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 27, Sayı 6, 2013. (Ölçüt)

Akın, Levent. **“İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık ve Kaçınılmazlık”**, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 4, Temmuz 2013.

Akın, Levent. **“İşveren ve Vekillerinin Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları”**, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu Tebliğleri Kitabı, 2008. (İşveren ve Vekillerinin Sorumlulukları).

Akın, Levent. “**İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğu Kusur Esasına Dayanır**”, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 3, Mayıs 2014. (**İşverenin İş Kazasından Doğan**)

Akın, Levent. “**İşverenin İşçiyi Gözetme Borcundan Doğan Hukuki Sorumluluğunda Uygun Nedensellik Bağı**”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 25, Mart 2011, Karar İncelemesi. (Uygun Nedensellik Bağı)

Akın, Levent. **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara 2001. (Maddi Tazminat)

Akın, Sadık. **İş Kazalarında Cezai ve Hukuki Sorumluluk**, Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014.

Akıntürk, Turgut. **Satım Akdinde Hasarın İntikali**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1966, <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/11640/Sat%C4%B1m%20Akdinde%20Hasar%C4%B1n%20%C4%B0ntikali.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Akkaya, Yüksel. **Teknoloji Esneklik Çalışma İlişkileri ve Sendikacılık**, 2004, Toplum ve Hekim, 19(3).

Akpınar, Teoman. **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2013.

Aksoy, Beyhan. “**Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri**”, Ege Akademik Bakış, C. 12, S. 3, Temmuz 2012.

Aktay, Nizamettin. **İş Hukukunda Esneklik Kavramının Ortaya Çıkışı ve Esneklik Uygulamaları**, MESS Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı, 1999.

Akyigit, Ercan. **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007.

Akyiğit, Ercan. “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”, Sicil İHD, S. 29, Mart 2013, s. 50; Süleyman Başterzi, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında Ekonomik Teşvik ve Yatırım “Bonus-Malus” Sistemi”, İşveren Dergisi, Mayıs 2008.

Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, 1995, Ankara, Kamu-İş.

Algan, Fatma Müge. **Avrupa Esnek Güvence Sistemi, Sistemin Zayıf Yönleri ve Başarı İçin Öneriler**, Verimlilik Dergisi, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/294136>.

Alp Mustafa ve Hasan Erdem, 2020, “**Soru Cevap**”, Gülsevil Alpagut (Ed.), **Pandemi Sürecinde İş Hukuku** (1. Baskı), İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık.

Alp, Elif ve Özge Alev Sönmez, “**ILO 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 Sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararı 1996**”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.: 23, S.: 5-6, 2011.

Alp, Mustafa. “**Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)**”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011.

Alpagut Gülsevil (Ed.). **Pandemi Sürecinde İş Hukuku**, 1. Baskı, İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık.

Alpagut, Gülsevil. “**AB’de İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler**”, TİSK İşveren Dergisi Özel Eki, 2006.

Alpagut, Gülsevil. “**Avrupa Birliğinde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler**”, TİSK Akademi, C. 3, S. 5, 2008.

Alpagut, Gülsevil. “**İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi**”, İSG Kanunu Tasarısı Semineri, Ankara 2012.

Alper Yusuf ve Pir Ali Kaya. **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**, Ezgi Kitapevi, Bursa, 1995.

Alper, Yusuf. **Sosyal Sigortalar Hukuku**, Dora Yayınları, 12. Bası, Bursa, 2022.

Alpsoy, Lütfi ve Recep Güner, “**İşverenin 6331 Sayılı Kanun Kapsamında Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü**”, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, 2015.

Altınel, Hüseyin. **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2011.

Andaç, Faruk. **İş Hukuku**, Yargı Yayınları, Ankara, 2018.

Andaç, Faruk. **Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması**, 1. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2022.

Ankestyrelsens Principmeddelelse 33-22 Om Arbejdsskade - Anerkendelse - Ulykke - Psykisk Skade - PTSD – Bevisvurdering (Danimarka Temyiz Kurulu'nun Mesleki Yaralanma - Tanıma - Kaza - Psikolojik Yaralanma - PTSD - Kanıt Değerlendirmesi İle İlgili 33-22. İlke Görüşü Bildirimi)

Antalya, O. Gökhan. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. V/1,2**, Ankara 2019.

Ar, Kamil Necdet. “**Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi**”, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 2007.

Arıcı, Kadir. **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999.

Arıcı, Kadir. **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara 2015.

Arslan Ümit ve Erdem Taşdemir, “**Bilgi Toplumu ve İletişim: Bilginin Yayılması Sürecinde Kitle İletişim Araçları Ve İnternet**”, Selçuk İletişim, 5, 3, 2008.

Arsan Durmuş, Seda. “**Covid-19’un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi**”, İstanbul Hukuk Mecmuası, 78 (2).

Arslan Durmuş, Seda. “**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri**”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014, C. 20, Özel Sayı.

Arslanoğlu, A. Mehmet. “**İş Kanununda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler**”, Legal Kitabevi, İstanbul, 2005.

Artuk, M. Emin, Ahmet Gökçen ve Caner Yenidünya. **Ceza Hukuku-Genel Hükümler**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.

Astarlı, Muhittin. **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, 2008.

Astarlı, Muhittin. **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara 2008

Atabek, Reşat. **İş Kazası ve Sigortası**, İstanbul, 1978.

Ataman, Berrin Ceylan. **Esnek Çalışmada Uzlaşma Arayışları**, 2000, Mülkiye Dergisi, 24(225).

Ateş, Zehra Gizem. “**Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri**”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 28 / 2 (Temmuz 2020).

Atıcı, Ali. **İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Atlı, Kadir. “**Meslek Hastalıkları, Çalışan Sağlığı ve Mesleki Yeterlilik**”, 2018 Uluslararası Güvenli Okullar, Çalışan Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiri Kitabı, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Basımevi, 2018.

Auer, Peter. “**Does flexicurity work in economic crisis?**”, IIRA European congress, Symposium on ‘Goodbye Flexicurity, welcome Transitional Labour Markets?’, Copenhagen, 2010.

Auer, Peter. and Sandrine Cazes. **Employment Stability in An Age of Flexibility**, ILO, Geneva, 2003.

Aumann, Annemarie. **Arbeitsunfall 4.0, Die Abgrenzung privater und beruflicher Risikosphären in der modernen Arbeitswelt**, Studien aus dem Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, Nomos Verlag, 2019.

Aydın Ufuk ve Burcu Ezer. “**İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uğranılan İdari Para Cezaları**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/4.

Aydın, Fazıl (Ed.). **Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı Ve Güvenliği**, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ankara 2014.

Aydın, Ufuk. “**Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Sözleşmesi**”, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008.

Aydınlı, İbrahim. “**6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S. 30.

Aydınlı, İbrahim. “**İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 2005.

Aydınlı, İbrahim. “**İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi**”, TÜHİS, Kasım 2005, s. 34, <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753913.pdf> .

Aydınlı, İbrahim. “**İşverenin İşyerinde ‘Çalışan’ İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı**”, Çimento İşveren Dergisi, C.19, S. 4.

Aydınlı, İbrahim. “**İşverenin Koruma Yükümlülüğünün Sınırlama İlişkin Hukuk Genel Kurulu Kararının Değerlendirilmesi**”, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları No. 5006, 2011.

Aydınlı, İbrahim. **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayınevi, İstanbul 2015.

Aydıntan, Belgin ve Mustafa Kemal Kördeve. **Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi**, Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 2016.

Aydoğdu, Canan. **Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2012. (Sorunlar ve Çözüm Önerileri).

Aykaç, Hande Bahar. **İş Hukukunda Alt İşveren**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011.

Balcı, Mesut, Birol Soner, Bahri Aydoğan ve Ahmet Yener. **İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları El Kitabı**, Yetkin Yayınları, Ankara 2022.

Balcı, Mesut. **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu**, Sicil İHD, S. 4, Aralık 2006. (İşverenin Sorumluluğu)

Balcı, Mesut. **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2018. (Tazminat Davaları Uygulaması)

Balkan, Hakan. “Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Farklı İşleme Tabi Tutulmama ve Oransallık İlkeleri”, İKÜHFD, C. 20, S. 2, Temmuz 2021.

Balkır, Zehra Gönül. “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, Sicil İHD, Y. 2012/IV, S. 28.

Balkır, Zehra Gönül. “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Ocak 2012, Cilt 2, Sayı 1.

Balkır, Zehra Gönül. **Türk Anayasa Yargısında Sosyal Hakların Korunması**, Ankara, 2009.

Baloğlu, Cem. **“İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu”**, Kamu- İş; C:13, S:3/2014.

Barbier, Jean-Claude. **“From political strategy to analytical research and back to politics - A sociological approach of ‘flexicurity’”**, Jørgensen H and Madsen PK (ed.) Flexicurity and Beyond, Copenhagen, 2007, DJF Publishing.

Başar, Pınar. **“Katılımcı Yönetimin İş Doyumu Üzerine Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Araştırma”**, JEBPIR, 3(1), 2017.

Başboğa Şahbaz, Zübeyde. **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Hukuki Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişkin Esaslar (1)**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2010.

Başterzi, Süleyman. **“Avrupa Birliği Konseyi’nin 99/70 sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunun Öngördüğü Sistem”**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006.

Başterzi, Süleyman. **“İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”**, Yargıtayın İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Türk Milli Komitesi, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 2011.

Baybora, Dilek. **İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış**, İş Sağlığı ve Güvenliği (Ed.), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2019.

Baycık, Gaye. **“Corona Virüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri”**, 2020, <http://gayebaycık.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-VI%CC%87RU%CC%88S-SALGINININ-I%CC%87S%CC%A7I%CC%87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%CC%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>

Baycık, Gaye. “**Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler**”, Ankara Barosu Dergisi, Cilt 71, Sayı 2013/3, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/398106>. (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Hakları)

Baycık, Gaye. “**Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları**”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, Özel Sayı, 2014.

Baycık, Gaye. “**İnşaat İş Yerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**”, İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 5-6 Ekim 2007, Ankara. (İnşaat İş Yerleri)

Baycık, Gaye. “**İnşaat İşyerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**”, İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 5-6 Ekim 2007, Ankara. (İnşaat İşyerlerinde Sorumluluk).

Bayır Mehmet ve Mümin Ergül, **İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları**, Uluslararası Kalıp Üreticileri Birliği, Mart Ajans, 2006.

Bayram, Fuat. **İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, İstanbul, 2018.

Bayram, Fuat. **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.

Baysal, Ulaş. **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri**, Beta Yayınevi, 2019.

Becker, Peter. **Der Arbeitsunfall**, Die Sozialgerichtsbarkeit (SGB: Zeitschrift für das aktuelle Sozialrecht) , 2007.

Becker/Franke/Molkentin, **Sozialgesetzbuch VII Gesetzliche Unfallversicherung**, Lehr und Praxiskommentar, Nomos Verlag, 5. Auflage, 2018 / Eberhard Ziegler, SGB VII § 8 (LPK-SGB VII/Eberhard Ziegler)

Belek, İlker. **Esnek Üretim Derin Sömürü**, Nazım Kültürevi Yayınları, 2004, Ankara.

Belek, İlker. **Post Kapitalist Paradigmalar**, Sorun Yayınları, Ocak 1999, 2. Baskı.

Benach J, Benavides F, Platt S, Diez-Roux A and Muntaneer C. “**The Health-Damaging Potential of New Types Of Flexible Employment: A Challenge For Public Health Researchers**”, American Journal of Public Health 2000; 90 (8).

Bereiter-Hahn, Werner, Gerhard Netzens, **Gesetzliche Unfallversicherung**, Erich Schmidt Verlag, Berlin 2010.

Berend, Ivan T. **20. Yüzyıl Avrupa İktisat Tarihi**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2013.

Bilginoğlu, Elif. “**Covid-19 Pandemisi Sırasında Uzaktan Çalışmanın Artan Önemi: Bilinen Yanlışlar ve Doğruları**”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 69, 2021/2.

Birleşik Metal-İş Sendikası, **Esnek Üretimde İşçiler ve Sendikalar**, 2009, <http://metalworkers.tripod.com/yayin/esnek1.htm>

Bland, Louise. “**How Liable Are Employers For Homeworker Accidents?**” 21.04.2022, IOSH Magazine, <https://www.ioshmagazine.com/2022/04/21/how-liable-are-employers-home-worker-accidents> .

Bloom, Nicholas vd., “**Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment**” The Quarterly Journal of Economics 1, S 130 (2015).

Bohle Philip, Michael Quinlan ve Claire Mayhew. “**The Health and Safety Effects of Job Insecurity: An Evaluation of The Evidence**”, Economic and Labour Relations Review 2001; 12 (1).

Bosnalı, Ömer. “**Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Taşeronluk ve Handikapları**”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:2005, S:10.

Bostancı, Yalçın. **“Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”**, Kamu-İş, C.8, S. 1/2005.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. **“Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukukunda Mukayeseli Bir Değerlendirme”**, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu, Bildiri Tam Metin Kitabı 29-30 Mayıs 2020, İstanbul 2020.

Broad, Dave. **“The Illusion of Choice: Economic Restructuring, Flexibility and Security: Employment Standards for Part-Time Workers”**, 67 Sask. L. Rev. 673, 2004.

Brodil, Wolfgang. **“Neue Arbeitsformen und Unfallversicherung”**, Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (ZAS), 2019/3, <https://rdb.manz.at/document/rdb.tso.LIzas20190103>

Bronstein, Jamie L. **Workplace Accidents and Injured Workers in Nineteenth-Century Britain**, Stanford University Press, 2008.

Büyükcuslu, Ali. **Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esneklik ve İş Güvencesi**, Derin Yayınları, İstanbul, 2004.

Cairns, George Morrison ve Nic Beech, **“Flexibleworking: Organisational Liberation or Individual Strait-jacket?”**, Facilities, Vol. 17, Issue 1/2.

Canbolat Talat ve Hasan Kayırgan, **“Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları”**, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.1-Nisan 2020.

Canbolat, Talat. **“Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”**, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi-Değerlendirmeler, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 21.02.2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010.

Canbolat, Talat. **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkileri**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992.

Caniklioğlu Nurşen ve Ercüment Özkaraca. **Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sosyal Güvenliği**, Prof. Dr. Fevzi Şahlanana Armağan, C. II, Özel Sayı 2016.

Caniklioğlu, Nurşen “**Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuki Sonuçları**”, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof.Dr. Nuri Çelik’e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, İstanbul 2008. (Geçici iş ilişkisi)

Caniklioğlu, Nurşen. “**6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri Çalışma Mevzuatı Seminer Notları**”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 26-30 Eylül, 2012, Antalya. (İşveren Yükümlülükleri) Cengiz, İstar. “**İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Nisan 2018, Yıl:9, Sayı:34.

Centel, Nur, Hamide Zafer, Özlem Çakmut. **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.

Centel, Tankut. “**Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı**”, Sicil İHD, S. 43, 2020.

Centel, Tankut. “**Esneklik Uygulamaları ve Türkiye**”, MESS Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı,1999.

Centel, Tankut. **Türk Borçlar Kanununda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**, Sicil İHD, S. 24, Aralık 2011, <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil24-15-20.pdf>

Centel, Tankut. **Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, MESS Yayınları, istanbul, 2004.

Ceylan, Ömer. “**3008 Sayılı İş Kanunu’ndan 931 Sayılı İş Kanunu’na: Türkiye’de Bireysel İş Hukukunun Kurumsallaşması**”, Emek Araştırma Dergisi (GEAD) , Cilt 10, Sayı 15, Haziran 2019.

Civan, Orhan Ersun. “**İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)**”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010/26. (Uzaktan Çalışma)

Civan, Orhan Ersun. “**Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi**”, AÜHFD, 66(2) 2017.

Conditions of Work Digest on Telework, International Labour Organization (ILO), Vol. 9, 1, 1990, Geneva.

Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu. International Labour Organization (ILO), 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf. (Uygulama Kılavuzu)

Creagh, Mary ve Chris Brewster, “**Identifying Good Practice In Flexible Working**”, 1998, Employee Relations, Vol. 20(5).

Çakmak, Zafer. “**Sanal Organizasyonların Yönetim Fonksiyonları Açısından Geleneksel Organizasyonlardan Farklılıkları**”, Florya Chronicles of Political Economy - Year 2 Number 2 - October 2016.

Çatalkaya, Deniz Ugan. **İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.

Çeçen, Anıl. “**Küreselleşmenin Getirdiği Hukuk Karmaşası**”, Cumhuriyet ve Küreselleşme, Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara 2002.

Çelenk, Hakan. **Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2008.

Çelik, Ahmet Çelik. **Tazminat Hesaplama Yöntemleri**, <http://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/tazminat-hesaplama-yontemleri.htm> .

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, **İş Hukuku Dersleri**, 35. Baskı, Beta Yayınevi, 2022.

Çenberci, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Kitabevi, 6. Bası, Ankara, 1986.

Çetin, Hatice Karacan. **Karayolları Trafik Kanununda Hukuki Sorumluluk**, Seçkin Ankara 2016.

Çetin, İbrahim. **“Teknolojinin İstihdam ve İş Hukukuna Etkisi”**, Sayıştay Dergisi, S. 95.

Çırak, Cemal Aykut. **Türk İş Hukukunda ve Avrupa Birliği Hukukunda Geçici İş İlişkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2006, Ankara.

Çiçek Özal ve Mehmet Öçal. **“Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”**, Emek ve Toplum, C. 5, Y. 5, S. 11.

Çoban, Orhan ve Mustafa Kartal. **“İktisadi Gelişmişlik-İş Sağlığı/ Güvenliği ve Ölümlü İş Kazaları Arasındaki İlişkinin Tespit Edilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri”**, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi/ Journal of Institute of Social Sciences C. 7, S. 2, Kasım 2016.

Çopuroğlu, Çağlar. **“Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi”**, Ankara 2022.

Çögenli, Mehmet Zahid. **“Soma Maden Kazasından Sağ Kurtulan İşçilerin Travma Sonrası Stres Problemlerinin ve Psikolojik Süreçlerinin Değerlendirilmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma”**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi C. 19, S. 3.

Çöldemli, Ali. **İş İlişkisinde Askı Halleri ve Pandemiye İlişkin Yasal Düzenlemeler**, Ankara, 2022, Adalet Yayınevi.

Däubler, Wolfgang. **“Digitalisierung und Arbeitsrecht”**, Soziales Recht, Beilage zu AuR, Sonderheft Juli 2016.

Dedeoğlu, Saniye. **Evden İçeri Bir Dünya: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışanlar**, ILO Çalışma Belgesi 21, Cenevre, 2020.

Deinert, Olaf. **“Die heutige Bedeutung des Heimarbeitsgesetzes”**, Recht der Arbeit (RdA), H. 6, 2018.

Demir Fevzi ve Gülşen Gerşil. “**Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma**”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 2008, S. 16.

Demir, Duygu Çelebi. “**Özel İstihdam Bürolarının Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi Kurma İzni**” Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 41, Y. 2019.

Demir, Duygu Çelebi. **Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019.

Demir, Ender. “**Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu**”, Prof.Dr.Turhan Esener’e Armağan, C. I, İKÜ HFD, Özel Sayı, C. 15, S. 1, Ocak 2016.

Demir, Kübra. “**Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu**”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, S.3, 2021.

Demircioğlu, Murat ve Hasan Ali Kaplan, **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.

Demircioğlu, Murat, Doğan Korkmaz ve Hasan Ali Kaplan. **Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, Beta Yayınevi, 4. Baskı, İstanbul 2018.

Desombre, Terry, Clare Kelliherw, Fraser Macfarlane ve Mustafa F Özbilgin, “**Re-Organizing Work Roles in Health Care: Evidence From TheImplementation of Functional Flexibility**”, 2005, British Journal of Management, 17(2).
https://www.researchgate.net/publication/220028571_Re-Organizing_Work_Roles_in_Health_Care_Evidence_from_the_Implementation_of_Functional_Flexibility .

Di Martino Vittorio ve Linda Wirth. “**Telework: A New Way of Working and Living**”, International Labour Review 129, 1990, S.5.

Dietmar Martina. “**Heimarbeit und Ihre Voraussetzungen Der Crowdworker als Heimarbeiter**”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), H. 15, 2020.

Dinler, Zeynel. **Mikro İktisat**, 11. Basım, Bursa, Ekin Kitabevi Yayınları, 1996.

Doğan, Cahit. **İş Hukuku**, Niğde: Tekten Ofset Matbaacılık, 2001.

Doğru, Çağlar. “**İnsan Kaynakları Açısından Esnek Çalışmanın İstihdama Etkilerinin İncelenmesi: Türkiye Örneği**”, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Yıl:4 S.7 (2015).

Dulay Yangın, Dilek, Gaye Baycık, Oğuzhan Yay ve Sevil Doğan. “**Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler**”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 70, 2021/3.

Dulay Yangın, Dilek. “**6715 sayılı Yasa’nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi**”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2016, S. 36. (Değerlendirme)

Dulay Yangın, Dilek. **Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde Yaşanan Gelişimin İş Hukuku Üzerinde Etkileri: Tele Çalışmaya İlişkin Tespit ve Öneriler**, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III, Editör: Tankut Centel, İstanbul 2018.

Dulay Yangın, Dilek. **Türk İş Hukukunda Evde Çalışma**, Ankara 2016. (Evde Çalışma)

Durdu, Ali ve Emine İpek, “**Bilgi Yönetiminin İşletmelere Yenilik ve Rekabet Üstünlüğü Sağlaması**”, *Bilişim Teknolojileri Online Dergisi* 2020 Güz – C. 11 - S. 43.

Düsing/Martinez/Scheer, **Agrarrecht**, SGB VII § 8, C.H.BECK Verlag, 2. Auflage, München 2022.

Ehmann, Frank, Carsten Karmanski, Gabriele Kuhn-Zuber, **Gesamtkommentar Sozialrechtsberatung**, Nomos Verlag, 3. Auflage, 2022/ Silke Kunkel, SGB VII § 8 Arbeitsunfall.

Ekin, Ayşegül. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019.

Ekin, Nusret “**Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar**”, 2000.

<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9540>

Ekin, Nusret. “**Esneklik Çağı**”, Mercek Özel Sayı,1999.

Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. **Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 4. Baskı, On iki Levha Yayınları, Aralık 2022.

Ekmekçi, Ömer. “**4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi**”, Legal İSGHD., 2004/2.

Ekmekçi, Ömer. “**Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi**”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler’, 2008, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri ÇELİK’e Saygı.

Ekmekçi, Ömer. “**İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri**”, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, 2002, İstanbul Barosu Yayınları.

Ekmekçi, Ömer. “**Özel Hayatta Vücut Bütünlüğünün İhlali ve Ölüm Hallerinde Maddi Zarar Hesabının Unsurları**”, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul Barosu 1996 Yılı Toplantısı, İstanbul 1996.

Ekonomi, Münir. “**İş Hukukunda Esnekleşme Gereği**”, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS), Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik) konulu toplantıda sunulan tebliğ, (Antalya 27-30 Nisan 1995), Ankara, 1995.

El Nasser, Haya. “**The Office is Shrinking as Tech Creates Workplace Everywhere,**” June 5, 2012, <http://www.usatoday.com/money/workplace/story/2012-06-05/tech-creates-workplace-everywhere/55405518/1?csp=ip> .

Emirhan, Fatma. **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2017.

Emrağ, Seda Ergüneş. “**4857 Sayılı İş Kanunu’nun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma**”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.: 13, S.: 51, 2016.

Engin, Murat. **“Atipik İstihdam Biçimleri ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar”**
Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2000.

Engin, Murat. **“Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”**, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan,
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2000.

Engin, Murat. **“Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”**, Prof.Dr.Turhan Esener’e Armağan, İş
Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2000.

Erdoğan, Çağla. **İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu**,
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,
2015.

Eren, Fikret ve Ünsal Dönmez. **Eren Borçlar Hukuku Şerhi**, Yetkin Yayınevi, Ankara,
2022.

Eren, Fikret. **“Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi”**, Ankara
Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 361, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2019.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek
Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara, 1974. (İşverenin İş Kazası ve Meslek
Hastalığından Doğan Sorumluluğu)

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek
Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara 1974 (İşverenin Sorumluluğu)

Ergin, Berin. **“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu işverene Rücuyla Nasıl
Bakıyor?”**, Sicil Dergisi, 2006, (6).

Erkan, Buğrahan. **Özel İstihdam Bürolarının İşgücü Piyasasının Düzenlenmesindeki
Karşılaştırmalı Rolü**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, İstanbul.

Ertürk, Şükran. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S 27, Eylül 2012.

Eurofound 2020, **Living, working and COVID-19**, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound ve ILO, **Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work**, Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO, 2017, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm .

Eurofound, Accident at work in Greece, The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/emire/GREECE/ACCIDENTATWORK-GR.htm> .

Evren, Gülnur. **Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007.

Eyrenci Öner ve Kadriye Bakırcı. **Dünyada ve Türkiye’de Evde Çalışma ve Eve İş Verme**, İstanbul Ticaret Odası, 2000.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2017.

Eyrenci, Öner. “**Türk İş Hukukunun Esneklik Açısından Değerlendirilmesi**”, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS, Yayın No: 227, İstanbul, 1995.

Eyrenci, Öner.”**Tele-Çalışma ve İş Hukuku**”, İHD, C. I, S. 2.

Ferrie, Jane, Martin J. Shipley, Michael. G. Marmot, Stephen Stansfeld ve George Davey Smith, **Health Effects of Anticipation of Job Change And Non-Employment: Longitudinal Data From The Whitehall II Study**, British Medical Journal 1995, 311 (7015), <https://www.bmj.com/content/311/7015/1264.long> .

Figueroa Dante. **Provisions on Self-Employed Workers and Flexible Work Schedules** , 07.06.2017, <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2017-07-07/italy-provisions-on-self-employed-workers-and-flexible-work-schedules/> .

Fişek Gürhan ve Bülent Piyal. **İşçi Sağlığı Kılavuzu**, Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayını, 1991.

Foley, Michael, John Ruser, Glenn Shor, Harry Shuford, Eric Sygnatur. **“Contingent workers: Workers’ compensation data analysis strategies and limitations”**, . American Journal of Industrial Medicine, 2014, Vol. 57.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/ajim.22302>

Frederiksen, Yvonne. **“New Rules On Remote Work: Occupational Accidents Can Also Occur At Home”**, 21.09.2022, <https://www.lexology.com/commentary/employment-immigration/denmark/norrbom-vinding/new-rules-on-remote-work-occupational-accidents-can-also-occur-at-home#Occupational%20accidents%20at%20the%20home%20workplace> .

Gallacher, Jo. **HR concern over health issues in remote workers**, 02.04.2020, HR Magazine, <https://www.hrmagazine.co.uk/content/news/hr-concern-over-health-issues-in-remote-workers>.

Gerek, Nüvit. **“6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Öngörülen Tehlike Sorumluluğu”**, Sicil İHD, S. 34, Aralık 2011.

Gerek, Nüvit. **“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”**, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012, S. 28, http://www.mess.org.tr/media/files/409_MVNC0R3E0Uisicil_28.pdf .

Gerek, Nüvit. **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2008.

Gerek, Nüvit. **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Türk Metal Sendikası Yayını, Ankara, 1998.

Giesen, Gerd. **Arbeitsunfall und Dienstunfall, Zur Reichweite des Unfallschutzes von Arbeitnehmern und Beamten nach § 8 SGB VII und § 31 BeamtVG**, Berlin 2016.

Giesen, Richard, Miriam Meßling, Christian Rolfs, Peter Udsching, **BeckOK Sozialrecht (Beck'scher Kommentar zum Sozialrecht)**, C.H.BECK Verlag, München 2018.

Guinnane, Timothy W. ve Jochen Streb. **“Incentives That (Could Have) Saved Lives: Government Regulation of Accident Insurance Associations in Germany, 1884-1914”**, The Journal of Economic History, Vol. 75, No.4, December 2015, Cambridge University Press.

Güler, Fatma Berfu. **“İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği”**, Kocaeli Üniversitesi HFD, Kasım 1997.

Gülşen, Hacer. **Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Kazalarından Sorumluluğu**, Kto Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2021.

Gülver, Ender. **“Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine”**, İÜHFM C. LXXII, S. 2, 2014.

Gümrükçüoğlu, Yeliz Bozkurt. **İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunmasına İlişkin Sorunlar ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu**, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, İstanbul 2017.

Gümüş İskender ve Muzaffer Koç. **Türk İş Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, Mali Çözüm Dergisi, 29(154).

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

Günay, Cevdet İlhan. **“Çalışma Sürelerinde Esneklik”**, Kamu-İş, Mart 2004.

Günay, Cevdet İlhan. **İş Kanunu Şerhi**, 2. Cilt. Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.

Güneren, Ali. **İş Kazalarından ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Adalet Yayınevi, Temmuz 2020.

Günther, Jens. **“Wo Arbeit 4.0 das Arbeitsrecht an die Grenzen bringt?”**, Human Resources Manager, 22.01.2016 .

Gürsoy, Kemal Tahir. **“İşverenin Sorumluluğu”**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1974, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/auhfd/issue/42758/516149> .

Güven, Murat. **İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi: Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1993.

Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya. **“İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”**, Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 3, 2012, <http://calismatoplum.org/sayi34/ali%20deniz.pdf> .

Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya. **“İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları”**, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, S. 34, 2012/3, <https://calismatoplum.org/makale/karar-incelemesi-isveren-in-is-kazasindan-dogan-sorumlulugunun-niteliği-ve-sinirlari> .

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur ve Nurşen Canıklioğlu. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 18. Bası, İstanbul 2020.

Güzel, Ali. **“Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık unsuru Üzerine Bir Deneme”**, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, 1997.

Güzel, Ali. **“İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”**, Çalışma ve Toplum, 2004/1.

Güzel, Ali. **İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları**, TİSK Yayınları Yayın No:231, Nisan 2003.

Hançer, Bekir. **“5510 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Halinde Sigortalı ve Hak Sahiplerine Sağlanan Haklar”**, Mali Çözüm Dergisi, S. 91, 2009.

Harteis, Christian, Michael Goller ve Carina Caruso. **Conceptual Change in the Face of Digitalization: Challenges for Workplaces and Workplace Learning**, Frontiers in Education, 29.01.2020, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2020.00001/full> .

Hauck, Karl, Wolfgang Noftz ve Wolfgang Keller, **Sozialgesetzbuch SGB VII: Gesetzliche Unfallversicherung**, Berlin, Loseblatt, Januar 2016.

Hekimler, Alpay. **“Profesyonel İş İlişisine Geçilmesinin Zamanı Hala Gelmedi mi?”** MERCEK, Ocak 2009.

Hekimler, Alpay. **Türk ve Alman İş Hukukunda Home Office Düzenlemeleri: Covid-19 Pandemi Döneminde Karşılaştırmalı Hukuk Boyutunda Genel Bir Değerlendirme**, Festschrift Für Otto Kaufmann Armağanı Özel Sayı, Legal Yayıncılık, 2021. (Türk ve Alman İş Hukukunda Genel Bir Değerlendirme)

Horwitz, Martin ve Darren A. Smith. **“Flexible Work Practices and Human Resource Management: A Comparison of South African and Foreign Owned Companies”**, International Journal of Human Resource Management, Vol 9, Issue 4, 1998.

Hozar, Nağme N. **“İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi”**, Sicil, Haziran 2006.
<https://leglobal.law/2022/08/23/netherlands-the-legislative-proposal-working-where-you-want-act/> .

Huber, Dominikus, Roland Frank ve Richard Crevenna, **“The impact of lockdowns during the COVID-19 pandemic on work-related accidents in Austria in 2020”**, Wiener klinische Wochenschrift, 134, 391–398 (2022). <https://doi.org/10.1007/s00508-022-02013-2> .

Hutsebaut, Martin. **“Emeklilik Sistemleri”**, Çev. Bülent Piyal, Avrupa’da Sosyal Koruma (Değişim ve Sorunlar); 7-8 Kasım 1996, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara.

Hüseyinli, Namık ve Hakkı Özbaş. “**Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi ve Özel İstihdam Büroları Düzenlemeleri**”, www.e-Dusbed.com Y. 9, S. 19, 17 Ekim 2017.

Igual, López Purificación ve Paula Rodríguez-Modroño, **Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe**, Sustainability, 2020.
International Labour Organization. **In the Face of a Pandemic: Ensuring Safety and Health at Work**. Cenevre 2020.

International Labour Organization. **The Internationalisation of Employment: The Challenge For A Fair Globalisation?**, Informal meeting of Ministers, 9 June 2005.

İmre, Zahit. “**Doktrinde ve Türk Hukukunda Kusursuz Mesuliyet Halleri**”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 13, S. 4, İstanbul, 1947.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97107>

İnal, Beyza Öztürk. **Uzaktan Çalışma**, Platon Plus Yayıncılık, İstanbul, 2022.

İnciroğlu, Lütfi. “**Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberi, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Ne Getiriyor?”**”, 3 Ekim 2012. , <http://sgkrehberi.com/makale/116/> .

İnciroğlu, Lütfi. **Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**, İstanbul: Legal Kitabevi, 2020. (Esnek Çalışma Uygulamaları)

İnciroğlu, Lütfi. **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları**, İstanbul, 2008. (Sorumluluklar)

İren, Ertan. “**Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü**”, AÜHFD, 2011, 60 (2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye. International Labour Organization (ILO), Ankara 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_498818.pdf .

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Stratejik Çerçevesi 2021-2027- Değişen İş Dünyasında İş Sağlığı ve Güvenliği, Avrupa Komisyonu Komisyon Bilgilendirmesi, 28.06.2021, Brüksel.

Kabakcı, Mahmut. **“5920 sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”**, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011, S.14.

Kabakcı, Mahmut. **“Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu”**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2009. (Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin Yükümlülükleri)

Kabakcı, Mahmut. **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009.

Kandemir, Murat. **“Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 72, Sayı 2.

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

Kaner Koç, Nilgün. **“Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri”**, Mülkiye Dergisi, S.41, C.3.

Karaahmetoğlu, Atanur. **“Rödovans Sözleşmesi Açısından İşverenin Hukuki Sorumluluğu”**, Legal İSGHD, C. 18, S. 71, 2021.

Karaçivi, Gültekin. **“İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri İşyerlerine Getirdiği Yeni Yükümlülükler”**, İşveren Dergisi, 2004, Cilt:42/7.

Karaçöp, Eda. **“Covid-19 Pandemisi Sürecinde Uzaktan Çalışma”**, İzmir Barosu Bülten, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Pandemi Özel Bülteni, İzmir 2020.

Karahasan, Mustafa Reşit. **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku**, 2. Baskı, Ankara 1989.

Karakışlak, Sahra. **“Yeni Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma”**, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, C. VIII, S. 89-90, 2012.

Karakoyun, Yücel. **“Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur’un Rolü”**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.

Karakoyunlu, Erdoğan. **“Esneklik”**, MESS Mercek Dergisi Esneklik Özel Sayısı, 1999.

Karakök, Tunay. **“Zonguldak Kömür Havzasında Bir Yardım Sandığı: Amele Birliği”**, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 7, S. 13, 2011.

Kasseler Grosskommentar zum Sozialgesetzbuch: SGB VII, (Sozialversicherungsrecht), C.H.BECK Verlag, 119. Auflage, 2022 / Wolfgang Ricke, SGB VII § 8 Rn. 1-437. (KassKomm)

Kayaalp, Ali. **Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi**, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.

KEİG Araştırma Raporu. 2015, **Özel İstihdam Büroları Ve Bürolar Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi: Kadın İstihdamı için Çözüm mü? Güvencesiz Esneklik İçin Tuzak mı?**, <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/04/oib-web.pdf> .

Keleş, Rüstem. **“İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Perspektifler”**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kasım-Aralık 2004, Sayı:22, Yıl:4.

Keser, Hakan. **İşvernein İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansıması**, Legal İHSGHD, S. 9, 2006.

Kılıç, Leyla. **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006.

Kılıçoğlu, Mustafa. **İş Hukukunda Esneklik**, Bilge Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2021.
(Esneklik)

Kılıçoğlu, Mustafa. **Ölüm-Cismani Zarar Hallerinde Tazminat Prensipleri ve Hesap Yöntemleri**, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul 1996.

Kılıçoğlu, Mustafa. **Tazminat Esasları ve Hesaplama Yöntemleri**, Ankara 2019. (Tazminat Esasları)

Kılıkış, İlknur. “**İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)**”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2013, Cilt: 15.

Kivimäki Mika, Jussi Vahtera, Jaana Pentti ve Jane E. Ferrie. “**Factors Underlying The Effect of Organisational Downsizing on Health of Employees: Longitudinal Cohort Study**”, British Medical Journal 2000; 320 (7240),
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC27336/>

Knickrehm, Sabine, Ralf Kreikebohm, Raimund Waltermann. **Kommentar zum Sozialrecht**, C.H.BECK Verlag, 7. Auflage 2021.

Kocabaş, Fatma, Ufuk Aydın, Verda Canbey Özgüler, Mustafa Necmi İlhan, Seher Demirkaya, Nihan Ak ve Cansu Özbaş. **Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları Ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi**, Sosyal Güvence Dergisi, Y. 7, S. 14, 2017.

Kocabaş, Fatma. “**Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm**”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 10, Haziran 2015, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/55313> .

Koçak Orhan ve Nazlıhan Koray. “**İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları**”, OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Y. 2018, C.8, S.15.

Kolsuz, Sezgi. **Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esnekliğin Seçilmiş Avrupa Birliği Üye Ülkeleri Ve Türkiye Karşılaştırmalı Değerlendirmesi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014. (Bir Esnek Çalışma Türü Olarak Güvenceli Esneklik)

Koray, Meryem. **“Değişen Koşullarda Sendikacılık”**, İstanbul 1994.

Korkmaz, Fahrettin, Nihat Seyhun Alp. **İş Hukuku**, Seçkin Yayınevi, 2019.

Korkmaz, Oya. **Türkiye Kimya Sanayinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C. 7, S. 14, 2011.

Korkusuz, Refik ve Suat Uğur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ekin Yayınevi, 8. Bası, Bursa, 2022.

Körner, Anne, Stephan Leitherer ve Bernd Mutschler, **Kasseler Kommentar zum Sozialversicherungsrecht**, C.H. BECK Verlag, Dezember 2015.

Kuban, Arzu. **“Yeni İstihdam Türleri Bakımından İşçi Kavramı”**, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 1997.

Kunze, Thomas. **“Kausalität in der gesetzlichen Unfallversicherung”**, Vierteljahresschrift für Sozialrecht (VSSR), 2005.

Kural, Metin. **“Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları”**, Hukuki Esasları ve Sosyo - Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, 7 Mayıs 1991, Ankara, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.

Kurt, Resul. **250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Seçkin Yayınevi, 2021.

Kurt, Sadun. **“İş Kazaları ve Denetim”**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları:261, İş Kazalarını Önleme Semineri.

Kuşaksız, Aysel. “**Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri**”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2006, S. 13(2).

Kutal, Metin. **Sosyal Politikanın Araçlarından Biri Olarak İş Hukuku, Sosyal Devlet ve Sosyal Politika Semineri**, Türk-İş-Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara 2007.

Kürklü Gökhan ve Gökhan Görhan. “**Mevzuatta Yapılan Yeni Değişikliklerle Yüksekte Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği**”, Ulusal Çatı ve Cephe Sempozyumu, İstanbul, 2014. L&E Global Alliance of Employers’ Counsel Worldwide, 23.08.2022.

Lauterbach, Herbert. **Kommentar zum Siebten Buche des Sozialgesetzbuchs und zu weiteren die Unfallversicherung betreffenden Gesetzen**, W. Kohlhammer Verlag, 72. Lieferung, Juli 2022.

Lee, Helena. “**Changes in Workplace Practices During the COVID-19 Pandemic: The Roles of Emotion, Psychological Safety and Organisation Support**”, Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance Vol. 8 No. 1, 2021, s. 97-128, https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JOEPP-06-2020-0104/full/pdf?casa_token=FkN_r_z2qLIAAAAA: pxDmozNNNoLkpq7lUOE0iQTSkXzBLIRI8fMC0aUrV-0Azrzn1ICQNPujNmOfFVhtWU04Id7EpAQpt_3A6cBv1txF1wcB4Ro0HUIgZ3jTtrixaszdIC9g .

Leube, Konrad. **Häusliche Telearbeit und gesetzliche Unfallversicherung**, Die Sozialgerichtsbarkeit (SGb), 7/2012.

Leymann, Heinz. “**The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing, Information about Mobbing at the Workplace**”, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> .

Liu, Teng, Qian Liu ve Daokui Jiang. “**The Influence of Flexible Employment on Workers’ Wellbeing: Evidence From Chinese General Social Survey**”, Frontiers in Psychology, 25 February 2022, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.771598> .

Lordoğlu, Kuvvet. “**Eve İş Verme Sistemi İçinde Kadın İşgücü Üzerine Bir Alan Araştırması**”, İstanbul, Freidrich Ebert Vakfı, 1990.

Löfstedt, Ragnar E. **Reclaiming Health and Safety For All: An Independent Review of Health and Safety Legislation**, Presented to Parliament by the Secretary of State for Work and Pensions by Command of Her Majesty, November 2011.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/66790/lofstedt-report.pdf

Marica, Mihaela-Emilia. “**Homeworking/teleworking: Atypical forms of employment: between usefulness and precariousness**”, Juridical Tribune, Vol.: 8/1, 2018.

McBride Stephen ve A. Russel Williams. “**Globalization, the Restructuring of Labour Markets and Policy Convergence The OECD Jobs Strategy**”, Global Social Policy, Vol: 1, No: 3, 2001.

MESS, “**Çalışma Sürelerinde Esneklik**”, İstanbul: MESS Yayın No:378, 2002, s. 12.
Messenger, Jon C. “**Introduction: Telework in the 21st Century – An Evolutionary Perspective**”, ILO Future of Work series 2019,

<https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml> .

Milders, Lydia. “**Netherlands: The Legislative Proposal Working Where You Want Act**”, L&E Global Alliance of Employers’ Counsel Worldwide,
<https://leglobal.law/2022/08/23/netherlands-the-legislative-proposal-working-where-you-want-act/> 23.08.2022 .

Milles, Dietrich. “**What are Occupational Diseases? Risk and Risk Management in Industrial Medicine in Germany, c. 1880–1920**”, Accidents in History, Clio Medica Online, V. 41,1997.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı**, C. 1, Ekim 2022.

Montreuil, Sylvie ve Katherine Lippel. **“Telework and Occupational Health: A Quebec Empirical Study and Regulatory Implications”**, Safety Science, Volume 41, Issue 4, June 2003, 339–358, <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753502000425>.

Moreau, Marie-Ange. **“Developments in labour law, flexibility and social cohesion: the search for new ways of encouraging restructuring and transition”**, Reconciling labour flexibility with social cohesion – Ideas for political action, Council of Europe Publishing, Trends in social cohesion, No. 16, 2006.

Morella Angela ve Mary O’Hanlon. **“Job Sharing: Two Heads Are Better than One”**, Crows Nest, N.S.W., Allen&Unwin, 2004.

Mugayar-Baldocchi, Marino, Bill Schaninger ve Kartik Sharma. **The Future of The Workplace: Embracing Change and Fostering Connectivity**, McKinsey&Company, 21.06.2021, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/the-future-of-the-workplace-embracing-change-and-fostering-connectivity>.

Munar, Lorenzo. **“Practical Tips To Make Home-Based Telework As Healthy, Safe And Effective As Possible”**, EU-OSHA OSH Wiki, European Agency for Safety and Health at Work, 2020, https://oshwiki.eu/wiki/Practical_tips_to_make_home-based_telework_as_healthy_safe_and_effective_as_possible#cite_note-5.

Murat Sedat ve Levent Şahin. **“AB’ye Uyum Sürecinde Genç İşsizliği”**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Avrupa Birliği Araştırmaları, Y. 2011, S. 35.

Mutlu, Emre. **“Kısmi Süreli Çalışmanın İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi”**, Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi / Sayı 4.

Mülheims, Laurenz. DGUV Forum 11/2021, https://forum.dguv.de/issues/DGUV_Forum_11_2021_Aus%20der%20Rechtsprechung.pdf

Müller-Glöge, Rudi, Ulrich Preis, Ingrid Schmidt. **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 23. Auflage, München 2023 / Christian Rolfs, SGB VII § 8 (ErfK/Rolfs).

Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I, C.H. Beck, 5. Auflage, 2021 (MünchArb/Heenen).

Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkisi konulu sempozyumda sunulan bildiri, Eylül 2018.

Narter, Sami. **İş Kazası Ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Adalet Yayınları, 2021.

Nectoux François ve Laurent van der Maesen. **“From Unemployment to Flexicurity – Opportunities and Issues for Social Quality in the World of Work in Europe”**, European Journal Of Social Quality, V. 4 Iss. 1/2, 2003.

Noyan, Mehmet Ali. **“Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”**, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007.

Ocak, Saim. **İş Güvenliği Uzmanlığı**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013.

OECD Economic Surveys: Turkey 2021. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/2cd09ab1-en/index.html?itemId=/content/publication/2cd09ab1-en> .

Official Journal, Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on The Introduction Of Measures To Encourage Improvements In The Safety And Health of Workers At Work, 183, 29 June 1989.

Oğuz, Özgür. **“İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarında Kurumun İşverene Rücu Hakkı”**, TBB Dergisi 2019 (140).

Oğuzman, M. Kemal. **“İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu”**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 34, Sayı 1-4, 1969. (İşverenin Sorumluluğu)

Okur, Zeki. **İş Hukukunda Elektronik Gözetleme**, Legal Yayınevi, İstanbul, 2011,
<https://legal.com.tr/urun/is-hukukunda-elektronik-gozetleme/11820> .

Olgaç Cüneyt ve Mehmet Bulut. “**Son Değişikliklerle 1001 Soruda Sosyal Güvenlik Uygulamaları**”, TÜRMOB Yayınları, 2012.

Olmsted Barney ve Suzanne M Smith. “**Creating A Flexible Workplace: How To Select & Manage Alternative Work Options**”, American Management Association, 1989.

Ören, Kenan ve Hasan Yüksel. “**Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı**”, Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1 (2012/1).

Özdemir, Ali. **İş Güvenliği**, Ankara: Özkan Matbaacılık, 2003.

Özdemir, Erdem. “**Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi Düzenlenmeli Ama Nasıl?**” Sicil İHD, Haziran 2010.

Özdemir, Erdem. “**Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele Çalışma**”, Çimento İşveren Dergisi, C. 35, S. 3, Mayıs 2021.

Özdemir, Erdem. “**Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele-Çalışma**”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C. 35, S. 3, Mayıs 2021, <http://ceis.org.tr/wp-content/uploads/2021/06/CEIS.05.2021web.V2-1.pdf> .

Özdemir, Erdem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul: Vedat Kitapçılık, İstanbul 2020.

Özdemir, Olgu. “**Uzaktan Çalışmada İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri**”, Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (UAÜHFD), 2016, Sayı 8.

Özen, Mustafa. “**İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk**”, Ankara Barosu Dergisi 2015/ 2.

Özer, Hatice Duygu. “**Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği**”, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (ABÜHFD) C.6, S.12, Aralık 2018.

Özkaraca, Aybüke. “**Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi**”, EÜSBED, 2012, C. V, S. 2.

Özkaraca, Ercüment. “**Özel İstihdam Bürosu Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi**”, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 21. Toplantısı 2016 Toplantıları, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, 03-04 Haziran 2016, İstanbul 2018.

Özkılıç, Özlem. “**İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**”, Ankara: Ajanstürk, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2005.

Öztürk, Teoman. “**İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış**”, Mühendis ve Makine Dergisi, 2008, Cilt: 49, Sayı 579.

Öztürkoğlu, Yücel. “**Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri**”, Beykoz Akademi Dergisi, 1(1).

Özveri, Murat. “**4857 Sayılı İş Yasası ve Esneklik**”, T.T.B. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 2004, Cilt 5, Sayı 18.

Özveri, Murat. “**Covid-19 Pandemisinde Çalışma Rejimi**”, Türk Tabipler Birliği Covid-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu.

Özveri, Murat. “**Pandemi Sürecinin İş Hukukuna Yansımaları**”, İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Konseyi Pandemi Özel Bülteni, 2020.

Özveri, Murat. “**İş Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri**”, Birleşik Metal İş Yayınları, 2015.

Parlak Zeki ve Süleyman Özdemir. “**Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik**”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 1, 2011, S. 60.

Paskvan Matea ve Bettina Kubicek. **“The Intensification of Work (Job Demands in a Changing World of Work)”**, Springer International Publishing, Berlin Heidelberg 2017.

Pennings, Frans ve Nurhan Süral. **“Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi”**, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Esnek Çalışma Final Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf .

Pilbeam Stephen ve Marjorie Corbridge. **People Resourcing HRM in Practise**, London: PrenticeHall, Second Edition, 2002.

Reisoğlu, Sefa. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 25. Bası, İstanbul, 2014.

Risak, Martin. **Arbeitsunfall im Homeoffice: Alles neu durch das 3. COVID-19-Gesetz?**, CuRe 2020/29 , <https://rdb.manz.at/document/rdb.tso.Llcure20200029#/doc-section-abstract>.

Rolfs, Christian, Richard Giesen, Miriam Meßling ve Peter Udsching. **Beck’scher Online-Kommentar zum Sozialrecht**, 46. Ed., München 2017 / Anne Christin Wietfeld, SGB VII § 8 Arbeitsunfall.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000.

Samsun, Nihal. **“Çalışmanın Değişen Anlamı ve Güncel Durumuna İlişkin Tartışmalar”**, Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi AUAd, 2017, C. 3, S. 3.

Saraç, Coşkun. **“İşyeri Dışında Meydana Gelen İş Kazası Nedeniyle Sorumluluk-İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü-Uygun İlliyet Bağı”**, Sicil İHD, S. 18, Haziran 2010.

Sarıbay Öztürk, Gizem. **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Beta Yayınevi, İstanbul 2015.

Sarıhan, Banu Bilge. **“Türk Borçlar Kanununda Genel Bir Kural Olarak Tehlike Sorumluluğu”**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHFD, Özel Sayı, 2014, C. 20, S.1.

Savaş, Fatma Burcu. **İş Hukukunda “Siber Gözetim”**, Çalışma ve Toplum, S. 22, 2009/3, <https://www.calismatoplum.org/makale/is-hukukunda-siber-gozetim-1> .

Saymen, Ferit H. ve Münir Ekonomi. **Sosyal Sigortalar Tatbikatı**, İktisadi ve Ticari İlimler Yüksek Okulu Yayınları, İstanbul, 1966.

Schmitt, Jochem. **SGB VII Gesetzliche Unfallversicherung**, C.H.BECK Verlags 4. Aufl. 2009.

Schnellenbach, Helmut. **Beamtenrecht in der Praxis**, 7. Auflage, München 2011.

Schulin, Bertram. **Der Natürliche-Vorrentliche-Kausalitätsbegriff im zivilen Schadensersatzrecht**, Berlin, 1976.

Schulin, Bertram. **Handbuch des Sozialversicherungsrechts**, Bd. 2, Unfallversicherungsrecht, 1996.

Schütz, Erwin ve Jens Schachel. **Beamtenversorgungsgesetz Kommentar**, Loseblattwerk mit 67. Aktualisierung, r.v.Decker Verlag, 2022.

Schütz, Erwin, Joachim Maiwald ve Jens Schachel. **Beamtenrecht des Bundes und der Länder**, München, Loseblatt, Stand März 2016.

Schwede, Joachim. **Arbeitsunfall im Homeoffice - was ist zu beachten?**, https://www.haufe.de/arbeitsschutz/recht-politik/arbeitsunfall-im-homeoffice-was-ist-zu-beachten_92_570892.html#:~:text=Seit%202021%20ist%20es%20nun,was%20dabei%20zu%20beachten%20ist.

Serin, Güngör ve M. Turhan Çuhadar. **“İş Güvenliği ve Sağlık Yönetim Sistemi”**, SDU Teknik Bilimler Dergisi, 2015, C. 5, S. 2.

Sert, Selin. **“Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi”**, TBB Dergisi Y. 2014, S. 110.

Sevimli, Ahmet. “**Türk Borçlar Kanunu m. 47 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**”, Çalışma ve Toplum, S. 36, 2013/1, <https://www.calismatoplum.org/makale/turk-borclar-kanunu-m417-veissagligive-guvenligi-kanunu-isigindagenel-olarakiscinin-kisiliginin-korunmasi>

Sevimli, Ahmet. **4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Beta Yayınevi, İstanbul 2019, s. 56 vd.; Hakan Balkan, **Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

Silverstein Barbara, Esther, Nancy Nelson ve John Kalat. “**Incidence of Work-Related Disorders of the Upper Extremities: Washington State 1987 Through 1995**”, American Journal of Public Health 1998; 88 (12). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9842381/> ;

Skinner, Louise ve Matthew Howse. “**The Future of Flexible Working for Global Employers Following The Covid-19 Pandemic**”, Morgan, Lewis & Bockius LLP,, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=df7501f5-bee9-4ab3-afdb-bb20e44555dd>

Smith, Rebecca ve Sarah Leberstein. **Rights on Demand: Ensuring Workplace Standards and Worker Security in the On-Demand Economy**, NELP (National Employment Law Project), New York 2015 <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>

Social Dialogue Committee. **Implementation of the European Framework Agreement on Telework**, Report by the European Social Partners, 2006, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf

Soyaslan, Doğan. **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.

Soyer,M. Polat. **4857 sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları**”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006, C.1.

Soysal, Tamer. “**Tele Çalışma**”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 9, 2006.

Sözer, Ali Nazım. “**506 Sayılı Yasada İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası**”, Alman ve Türk Hukuk Sistemleri Açısından Bir Karşılaştırma, Prof.Dr.Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul, 1997.

Sözer, Ali Nazım. “**Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı ve Unsurları**”, Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan, C. II, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001. (İş Kazası Kavramı)

Sözer, Ali Nazım. **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, 6. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023.

Spellbrink, Wolfgang. “**Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Home Office und bei Rufbereitschaft**”, NZS 2016, 527.

Strickler, Hanspeter. **Die Entwicklung des Gefährdungshaftung**, Bern, 1983.

Subaşı, İbrahim. **Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2018.

Sümer, Haluk Hadi. “**İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ve Konuya İlişkin Yargıtay Görüşünün Değerlendirilmesi**”, Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında Bedeni Zararların Tazmini Esasları ve Usulü Kongresi, Ankara Barosu, 2013, <http://www.muratsen.org/wp-content/uploads/2017/02/bedensel-zararlarin-tazmini-esaslari-usulu.pdf> (İşverenin Sorumluluğu)

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku Uygulamaları**, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, Ankara, 2019.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 6.Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara 2022.

Süral, Nurhan. “**4857 Sayılı İş Kanunumuzda Esneklik Açılımları**”, TİSK İşveren Dergisi, Özel Ek, Ankara: TİSK Yayınları, 2007.

Süzek, Sarper. “**Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği**” Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 14, 2009.

Süzek, Sarper. **“Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu”**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1996 Yılı Toplantısı, İstanbul 1996.

Süzek, Sarper. **“Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu”**, Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda Sorumluluk ve Tazminat Sempozyumu, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1996.

Süzek, Sarper. **“İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat”**, Prof.Dr.Ali Güzel’e Armağan, İstanbul 2010.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, 22. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2022.

Şahin, Duygu Erkan. **Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2022.

Şahin, İsmail ve Neslihan Top. **Ergonomik Risk Değerlendirmesi İçin Dijital İnsan Modellerinin Kullanımı**, İksad Yayınevi, Ankara, 2021.

Şakar, Müjdat. **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, (12.Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul Şubat 2017

Şen, Sabahattin. **“Esnek Üretim ve Esnek Çalışma”**, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt.15-16, Sayı:1-6, Kasım 1999, Şubat 2000.

Şermet, Begüm. **“İş Hukukunda Esneklik ve Atipik İş Sözleşmeleri”** Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IX, S. 123-124, 2015.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, **Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi Hakkında Araştırma ve İnceleme Raporu**, Rapor Tarihi: 26.11.2008 Sayısı: 2008/1.

Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, , Brüksel, 17 Temmuz 2002, COM(2002) 416 final.

Tandoğan, Halûk. **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1981. (Kusura Dayanmayan Sorumluluk)

Tandoğan, Haluk. **Türk Mesuliyet Hukuku**, Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları, 1961.

Tanyılmaz, Kurtar. “**Kriz ve “Post-Fordizm” Teorileri: İstikrarlı Bir Kapitalizm Mümkün müdür? Karşılaştırmalı ve Eleştirel Bir Değerlendirme**”, İktisat Dergisi, 2000, Sayı:403.

Tarcan, Ertuğrul. “**Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri**”, 2000, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 2(3).

Taşkın, İrfan. **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Tatlıoğlu, Ezgi. “**Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği**”, Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık 2012.

Tekeli Kaya, Seher. **Türkiye, Almanya, Fransa, İngiltere ve İsveç Ülkelerinde Uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Modelleri**, Gediz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015.

Tekinay, S. Sulhi, Sermet Akman, Halûk Burcuoğlu, Atillâ Altop. **Borçlar Hukuku Genel Hükümleri(6)**, İstanbul, 1993.

Tekinay, Selahattin Sulhi, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu ve Atilla Altop, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993.

Tekinay, Selahattin Sulhi. **“İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi”**, Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi (MHAD), 1968, S.3. (İşverenin Sorumluluğu)

Tiftik, Mustafa. **Türk Hukukunda Tehlike Sorumluluklarının Genel Kural ile Düzenlenmesi Sorunu**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2005.

TİSK., **Çalışma Hayatında Esneklik**, Ankara, TİSK Yayınları, 1999, Yayın No: 190, Yayın No: 10.

Tokol, Aysen. **“Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”**, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.: 5, S.: 1, 2003.

Topcuk, Yılmaz. **Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği Dokuz**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Toroslu Nevzat ve Haluk Toroslu. **Ceza Hukuku Genel Kısım**, Ankara: Savaş Yayınevi, 2018.

Tozan, Celal. **İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2011.

Tozlu, Emine. **“Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”**, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(4).

Tran, Molly ve Rosemary K. Sokas. **“The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment”**, Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 59, No. 4, Nisan 2017.

Tregaskis, Olga, Chris Brewster ve Lesley Mayne Ariane. **“Flexible Working in Europe: The Evidence and the Implications”**, European Journal of Work and Organizational Psychology, Volume: 7, Issue: 1.

Trompisch, Paul. **“Industrie 4.0 und die Zukunft der Arbeit”**, Elektrotechnik und Informationstechnik”, Volume: 134, Issue: 7, 2017.

Tulukçu, N. Binnur. **“İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu”**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, Özel Sayı, 2014.

Tuncay, A. Can ve F. Burcu Savaş. **“Özel İstihdam Büroları Gerçek ve Çağdaş Fonksiyonlarına Artık Kavuşturulmalıdır”**, MERCEK, Ekim 2007.

Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2019.

Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul 2017.

Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 21. Baskı. Beta İstanbul:, 2021.

Tuncay, A. Can. **“Brief History And Flexibilisation Efforts Of Turkish Labour Law”**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. 15, Özel Sayı, 2013.

Tuncay, A. Can. **“Esnekleşmenin Değişik Boyutları”**, Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları, MESS, Yayın No: 227, İstanbul, 1995.

Tuncay, A. Can. **“Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma”**, Legal İSGHD, C. 18, S. 69, 2021.

Tuncay, A. Can. **Değişim, Esneklik ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri**, MESS Mercek Dergisi, Esneklik Özel Sayısı, 1999, Sayı 15.

Tuncay, A. Can. **Kurumun işverene Rücuu – Olayda Kaçınılmazlık Durumu**, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006, S. 6.

Tuncay, Can A. **“Kurumun işverene Rücuu – Olayda Kaçınılmazlık Durumu”**, Sicil İHD, Y. 1, S. 4, 2006

Tunçcan Ongan, Nilgün. **Esneklik Yaklaşımının İstihdam Hacmi Açısından Değerlendirilmesi**, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/3, İstanbul: Birlik Metal-İş Sendikası Yayını.

Tunçomağ, Kenan. **İş Hukuku**, C. I, Fakülteler Matbaası, 4. Bası, İstanbul, 1986.

Tunçomağ, Kenan. **Türk Borçlar Hukuku I**, Sermet Matbaası, İstanbul 1976.

Tunçomağ, Kenan. **Türk Borçlar Hukuku II**, Sermet Matbaası, İstanbul 1977.

Türk-İş, **Esnek Çalışma**, 1999, '97-'99 Petrol-İş Yıllığı.

TÜSİAD, TİSK, TOBB ve TÜSİAD'ın Esneklik Konusundaki Ortak Görüş ve Önerileri (Gözden Geçirilmiş Metin), 2009, TÜSİAD Yayınları, <http://tusiad.org/tr/tum/item/2364-tisk-tobb-ve-tusiadinesneklik-konusundaki-ortak-gorus-ve-onerileri> .

Ulubey, Raşit. “Evden Çalışmaya İlişkin İş Sözleşmesi, Evden Çalışmanın ILO Sözleşmesi ve Tavsiye Kararına Göre Değerlendirilmesi”, E-Yaklaşım Dergisi, Şubat 2011.

Ulucan, Devrim. “AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri”, Mercek, Temmuz 2003.

Uluslan, İlhan. **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul 1990.

Uşan, Fatih ve Canan Erdoğan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Seçkin Yayınları, 2022.

Uşan, Fatih. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.

Uşen, Şelale. “2008/10/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2010/3.

Uzaktan Çalışma Usul ve Yöntemleri, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, İstanbul 2020.

Üçışık, Fehim. “**İş Kanununun Değiştirilmesi Gereği**”, Prof.Dr.Nuri Çelik’e Armağan, C. II, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001.

Üçışık, H. Fehim. **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, 2021.

Üzümcü, Tülay Polat. **İş Esnekliği ve İşletme Rekabetçiliği İlişkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama**, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Aralık 2013 Cilt 15 Sayı 2.

Valenduc, Gérard ve Patricia Vendramin. “**Digitalisation, Between Disruption and Evolution**” European Review of Labour and Research, S. 23, C. 2, 2017.
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258917701379> .

Wallerath, Maximilian ve Christian Rühr, Greifswald. “**Besonderheiten kausaler Zusammenhänge im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung**”, Neue Zeitschrift für Sozialrecht (NZS) 2007.

Waltermann, Raimund. “**Der Arbeitsunfall im Bürgerlichen Recht, im Arbeits- und Sozialrecht**”, Recht der Arbeit (RdA) 1998.

Wank, Rolf. “**Telearbeit**”, NZA, H.5, 1999.

Wiese, Günther. “**Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit**”, RdA, H. 6, 2009.

Witt, John Fabian. “**Radical Histories versus Liberal Histories in Work Injury Law: Nate Holdren, Injury Impoverished: Workplace Accidents, Capitalism, and the Law in the Progressive Era**”, New York: Cambridge University Press, 2020.

Wolber, Kurt. “**Telearbeit zu Hause und Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung**”, SozVers 1997.

Work From Home: Human Factors/Ergonomics Considerations For Teleworking.

International Labour Organization (ILO), Cenevre, 2020,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742061.pdf.

Working From Home: From Invisibility to Decent Work. International Labour Organization (ILO), 2021, s.200, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf (Decent Work)

WorldatWork. **Remote Work Policies Expected to Remain in Place Beyond COVID-19**, 29 Nisan 2020, <https://www.worldatwork.org/workspan/articles/remote-work-policies-expected-to-remain-in-place-beyond-covid-19>.

Xiang, Ning, Gillian Whitehouse, Wojtek Tomaszewski ve Bill Martin. “**The Benefits and Penalties of Formal and Informal Flexible Working-Time Arrangements: Evidence From A Cohort Study of Australian Mothers**”, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 33, 2022, Iss. 14, <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1897642> .

Yamakoğlu Efe. **İşverenin İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü**, Seçkin Yayınevi, 2016.

Yamakoğlu, Efe. **Bilişim Teknolojileri Kullanımının İş Sözleşmesi Taraflarının Fesih Hakkına Etkisi**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2020.

Yankın, Fahri Bilal. “**Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı**”, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi C. 7 S. 2, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/639636> .

Yavuz, Arif. **Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler**, 2000, TÜHİS Yayınları (Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan), S. 38.

Yavuz, Arif. **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**, Ankara, 1995. (Esnek Çalışma)

Yazıcı, Erdinç. **Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi**, Sistem Yayınevi, Ankara, 1996.

Yenisey, Kübra Doğan. “**Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi**”, Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı, I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2016.

Yenisey, Kübra Doğan. **Endüstri 4.0, Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku**, İBÜ Karşılaştırmalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, Prof.Dr. Prof.Dr. Münir Ekonomi 85. Doğum Günü Armağanı, Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkisi konulu sempozyumda sunulan bildiri, Eylül 2018.

Yenisey, Kübra Doğan. **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, İstanbul 2007.

Yenisey, Kübra Doğan. **İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi**, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C.2, İstanbul, 2001.

Yertüm, Umut. **Çalışma Yaşamında Meydana Gelen Dönüşüm ve Part-Time İstihdamın Yükselişi: OECD Ülkeleri Üzerinden Bir Değerlendirme**, Ankara 2021.

Yıldız, Gaye Burcu. “**Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi**”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2017.

Yıldız, Gaye Burcu. “**İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu**”, Toprak İşveren Dergisi, Sayı 86, Haziran 2010.

Yıldız, Gaye Burcu. “**Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları Açısından Covid-19**”, <https://www.linkedin.com/in/gaye-burcu-yildiz-74766651/detail/recent-activity/shares>

Yılmaz Feride ve Banu Yeşim Büyükkakıncı. “**Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Algılarının Karşılaştırılması**”, OHS Academy, C.2, S.1.

Yılmaz, Aslı. “**Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk İstemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırması**”, Sosyal Güvence Dergisi, Y. 6, S. 11, Şubat 2017, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/288870> .

Yılmaz, Gürbüz. “**İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar**”, Mühendis ve Makina Dergisi, 2005, 46(543), <https://www.mmo.org.tr/nisan-2005/makale/kazalarindan-dogan-sorumluluklar>.

Yılmaz, Halil. “**Motorlu Araçlarda Meydana Gelen İş Kazaları**”, Prof.Dr.Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S. 1, Ocak 2016.

Yılmaz, Halil. “**Süt Verme İçin Ayrılan Zamanlarda Meydana Gelen İş Kazası**”, Legal İSGHD, C. 18, S. 72, 2021.

Yılmaz, Hülya. **İş Kazası Kavramı ve Sonuçları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013.

Yılmaz, Mevlüt. “**Neoliberal Kapitalizmde İstihdam İlişkilerinin Dönüşen Yapısı: Standart-Dışı Çalışma Formlarının Yükselişi**”, OPUS International Journal of Society Researches, 2019, C. 14, S. 20.

Yılmaz, Pelin Tüaç. “**Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma**”, Sicil İHD, S. 43, 2020.

Yorulmaz, Çiğdem. **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Ankara 2008.

Yücel Bodur, Mehtap. “**Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar**”, SDÜHFD C. 9, S. 1, 2019.

Yücel, Esin. “**Geçmişten Bugüne Esnek Çalışma**”, International Journal of Human Sciences, Vol. 14, Issue 3, 2017.

Yürekli, Sabahattin. “**Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri**”, İTÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 2020, Y.19, S. 38, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1173349>. (Koronavirüs Salgınının Etkileri)

Zeytinoğlu, Emin. “**İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı Kanuna Çeşitli Yansımaları**”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2006, Sayı 5(10).

Zeytinoğlu, Emin. “**Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi**” İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, Nisan 2004.



EKLER

EK-1: Evde Çalışma Risk Değerlendirme Formu 1

İşveren		Ev ofis konumu (ev adresini ve ev çalışma alanı hakkında kısa açıklama belirtin)	
Evde Çalışanın Adı-Soyadı		İlgili Yöneticinin Adı Soyadı	
İmza		İmza	
Risk Değerlendirmesi Tarihi		Yöneticinin Teftiş Tarihi	

Potansiyel Tehlikeler ve Riskleri Azaltmak/Ortadan Kaldırmak İçin Önerilen Kontrol Tedbirleri	Evde Çalışanın Kontrol Listesi, Yorumlar ve Uygulanan Kontrol Tedbirleri
<u>Ekran Ekipmanı</u> Kılavuza ve İş İstasyonu Değerlendirme Kontrol Listesine şu adresten bakın: http://www..... Özellikle, kılavuzu aşağıdakiler için kullanmalısınız: • Bilgisayar ekranınızın/monitörünüzün konumunu ve görüntüsünü kontrol edin • Klavyenizin ve farenizin konumunu ve uygunluğunu kontrol edin • Sandalyenizin ve masanızın uygunluğunu kontrol edin. Dizüstü bilgisayar kullanıcıları ayrı bir monitör, klavye ve fare kullanmayı düşünmelidir. Uzun süre bilgisayar ekranına bakarak çalışanlar ayrıca düzenli molalar vermelidir (örn. her 30 dakikada bir 5 dakika).	Kılavuzu okudum ve aşağıdaki hususları kontrol ettim: • Bilgisayar ekranımın/monitörümün konumu ve görüntüsü, • Klavye ve farenin pozisyonu ve uygunluğu, • Sandalyemin ve çalışma masamın uygunluğu, ve yapacağım işe uygun ve güvenli oldukları kanaatindeyim. Aşağıdaki değişiklikleri yaptım: Risk düzeyi: Yüksek/Orta/Düşük (uygun olanı işaretleyin)

<u>Evde Çalışma Ortamı</u> Kılavuza ve İş İstasyonu Değerlendirme Kontrol Listesine şu adresten bakın: http://www..... Özellikle, kılavuzu aşağıdakiler için kullanmalısınız: • masanızın/ev çalışma alanınızın üzerinde ve çevresinde yeterli alan olup olmadığını kontrol edin • evdeki çalışma alanınız için uygun aydınlatmaya sahip olup olmadığınızı kontrol edin (örn. masa lambası) • Evdeki çalışma alanınızın sıcaklığının, neminin ve havalandırmasının kendiniz için uygun olduğunu kontrol edin.	Kılavuzu okudum ve aşağıdaki hususları kontrol ettim: • Masamın/ev çalışma alanımın üzerindeki ve etrafındaki alan; • ev çalışma alanım için aydınlatma; • ev çalışma alanımın sıcaklığı, nemi ve havalandırması ve uygun ve güvenli olduklarından memnunum. Aşağıdaki değişiklikleri yaptım: Risk düzeyi: Yüksek/Orta/Düşük (uygun olanı işaretleyin)
<u>Diğer tehlikeler</u> Ayrıca aşağıdaki hususlarda güvenliğini sağladığınızdan emin olmalısınız: • Takılma ve düşme: Evdeki çalışma alanınız ile evinizin diğer bölümleri arasında yürürken, takılma ya da kaymanıza neden olabilecek nesneleri kaldırın. Örneğin, yerde serbest halde bulunan kablolar, paspaslar, düz olmayan çalışma yüzeyleri, basamaklar, evcil hayvanlar veya çocuklara ait nesneler. • Yangın: Mümkün olması halinde duman dedektörü taktırmanız, evde her zaman bir yangın söndürücü veya yangın battaniyesi bulundurmanız gerekmektedir. Ayrıca, olası bir yangın durumu için tahliye planı yaparak yangın merdiveni gibi tahliye araçlarının açık ve kullanılabilir durumda olduğunu kontrol edin. • Kazalar: Basit tıbbi müdahale ile giderilebilecek kazalar için evde bir ilk yardım çantası bulundurmanız tavsiye edilir. Daha ciddi bir kaza durumunda kazayı mümkün olan en kısa zamanda bildirmelisiniz. Çalışma molalarında sıcak/soğuk içecekler/atıştırıcılar hazırlarken ve bıçak gibi kesici-delici aletler kullanırken özellikle dikkatli olun. • Elektrik: Elektrik tesisatınız ve evde çalışırken kullanılan elektrikli aletlerin bakımları iyi yapılmalı ve düzenli olarak kontrol edilmelidir; mümkün olması halinde elektrikli aletler için “devre kesici” kullanmanız tavsiye edilir. • Gürültü: Evdeki çalışma ortamınızdaki gürültü düzeyi, konsantre olabilmeyi ve çalışmanızı yapabilmeyi engellememelidir. Yüksek sesli müzikten kaçınınız. • Elle taşıma: Evde çalışma yaparken dizüstü bilgisayarınızın ve diğer iş araçlarınızın yerini değiştirmekten ya da taşımaktan mümkün olduğu ölçüde kaçınınız. Çalışma alanını kurarken azami özeni gösterdiğinizden emin olun. • Zararlı maddeler: Çalışma esnasında alkol ya da	Evimdeki potansiyel tehlikeleri kontrol ettim ve bunların ortadan kalktığından ya da en aza indirildiğinden emin oldum. Aşağıdaki değişiklikleri yaptım: Bir kaza meydana gelirse, kazayı bildirme prosedürleri hakkında bilgilendirildim.

türevi maddelerin kullanmamanız gerekmektedir. • Yalnız çalışma: Evde çalışırken yöneticiniz ve meslektaşlarınızla düzenli iletişim kurmalısınız.	Risk düzeyi: Yüksek/Orta/Düşük (uygun olanı işaretleyin)
<u>Genel Risk Düzeyi</u>	Yüksek/Orta/Düşük



EK-2: Evde Çalışma Risk Değerlendirme Formu 2

Evdeki çalışma alanınızın gerçekte ne kadar güvenli olduğunu öğrenmek için aşağıdaki temel risk değerlendirmesini kullanın. İlk sütundaki riskleri değerlendirerek, duruma göre “evet” veya “hayır” olarak yanıtlayın ve gerekirse riski ortadan kaldırmak veya azaltmak için alınması gereken önlemleri belirtin.

Tarih		Denetleyen	
Değerlendirilen Konum			
Risk	Evet/Hayır	Alınması Gereken Önlem	
Masanın Bulunduğu Alan			
Rahatça çalışabilmeniz için yeterli alana sahip misiniz?			
Masanın altında bacaklarınızın pozisyonunu değiştirebilmeniz ya da esnetebilmeniz için yeterli alan bulunuyor mu?			
Çalışma alanınızın etrafında bağlanması ve toparlanması gereken kablolar var mı?			
Çalışma alanınız yeterli derecede ısıtılmış, aydınlatılmış ve yeterince havalandırılmış mı?			
Aydınlatmayı daha iyi bir hale getirmek için masa lambasına ihtiyaç duyuyor musunuz?			
Çalışma alanınız işinize yoğunlaşmanıza olanak verecek şekilde kargaşadan uzak mı?			
Görüntüleme Ekranı kurulumu			
Çalışma masanızın sandalyesi doğru şekilde kurulu mu? Arka alt sırt bölgeniz destekli mi? Sandalyenin yan tarafında kolunuzu dinlendirebilmeniz için bir kısım ve yerde ayaklarınızı koyabileceğiniz yeterli alan bulunuyor mu?			
Masanızda rahatça çalışabilmeniz için yeterli yüzey alanı bulunuyor mu?			
Klavye ve fareniz temiz ve uzanmanıza gerek olmadan erişilebilir bir mesafede mi?			

Görüntüleme ekranınız temiz ve pencereden ya da herhangi bir ışık kaynağından yansıma yapmayacak pozisyonda mı?		
Görüntüleme ekranınız, başınıza ya da boynunuza rahatsızlık vermeyecek şekilde gözlerinizin hizasında bulunuyor mu?		
Zorlanmadan ya da üst bedeninizi döndürmek zorunda kalmadan, kolayca ihtiyacınız olan nesnelere ulaşabiliyor musunuz?		
Yangın ve Elektrik Güvenliği		
Duman dedektörleri çalışır durumda ve düzenli olarak bakım ve kontrolleri yapılıyor mu?		
Olası bir yangında hızlı tutuşmayı önlemek için kağıtlar da dahil olmak üzere atıkları düzenli olarak atıyor musunuz?		
Herhangi bir elektrikli ekipman kıvılcım çıkartıyor mu veya yanık belirtileri gösteriyor mu ve bu nedenle kullanımdan kaldırılması gerekiyor mu?		
Herhangi bir kablo hasarlı veya yıpranmış görünüyor ve bu nedenle kullanımdan kaldırılması gerekiyor mu?		
Aşınma ve yıpranma belirtilerini kontrol etmek için elektrikli ekipmanınızı düzenli olarak kontrol ediyor musunuz?		
Ekipmanı kullanmadığınız zamanlarda kapatıyor musunuz?		
Yangın durumunda acil durum düzenlemeleri yapılmış durumda mı?		
Stres ve Esenlik		
İş istasyonunuzdan (çalışma alanınızdan) uzakta düzenli molalar veriyor musunuz?		
Kireçlenmelerden ya da kas ağrılarından kaçınmak için masanızda düzenli olarak esneme hareketleri yapıyor musunuz?		
Çalışırken dik bir postürle oturuyor musunuz ya da masanın üzerine mi eğiliyorsunuz?		

Gerekli olması halinde ilk yardım ekipmanına kolay erişiminiz var mı?		
Düzenli olarak bilgisayar kullanıyorsanız, gözlerinizi her yıl kontrol ettiriyor musunuz?		
Elle Taşıma		
Çalışmak için ihtiyacınız olan tüm öğeler kolayca ulaşılabilir bir yerde mi?		
Ağır eşyaları, indirilme ihtiyacını ortadan kaldırmak için alt raflarda saklıyor musunuz?		
Ağır eşyaları nasıl doğru bir şekilde alacağınızı, taşıyacağınızı ve indireceğinizi biliyor musunuz?		
Kayma, Takılma ve Düşmeler		
Halı ve kilim gibi yer kaplamaları kaymaya mahal vermeyecek şekilde güvenli mi?		
Yukarıya/aşağıya sık sık sıcak içecek ve yiyecek taşıyor ve düşme riskini alıyor musunuz?		
Merdivenler ve koridorlar takılma tehlikelerinden arındırılmış mı?		
Masanızın etrafındaki zemin alanında kutular, kağıtlar ve kablolar var mı?		
Tek Başına Çalışma		
İşvereninizin yalnız çalışma sağlığı ve güvenliği politikasına aşina mısınız?		
Kolayca iletişim kurabileceğiniz bir yönetici veya amirinizin adını ve numarasını biliyor musunuz?		
Her gün görünür bir şekilde çevrimiçi değilseniz, işvereninizle düzenli olarak işe başlama saatinizi bildirebileceğiniz bir sisteminiz var mı?		
Siz çalışırken eviniz güvende tutuluyor mu?		
Önemli dosyalar ve dizüstü bilgisayarlar kullanılmadığı zamanlarda güvenli bir şekilde kilitli tutuluyor mu?		

