

İŞ HUKUKU KAPSAMINDA İŞÇİNİN ULAŞILAMAMA HAKKI

I.GİRİŞ

Ulaşılama hakkı, işçilerin çalışma saatleri dışında, işyeri ile dijital iletişimi -herhangi bir yaptırımla yüzleşme kaygıları bulunmaksızın- kesmeleri anlamına gelmektedir.¹

Teknolojik gelişmeler ve bunun çalışma yaşamında yoğun şekilde kullanılması ve uygulanması işçinin çalışma ve dinlenme süreleri ile özel yaşamı arasındaki sınırları zorlamaya başlamıştır.

İşçi çalışma saatleri sona erdikten sonra da akıllı telefon ya da e posta yoluyla online bağlantı halinde olmaya ve iş görme borcunu dinlenmesi gereken zaman diliminde de ifa etmeye devam etmektedir.²

İşçinin ulaşılama hakkı, Türkiye’de özellikle Covid-19 kaynaklı salgının etkisini hissettirmesiyle gündeme gelmiştir. Gerçekten de salgın sebebiyle evden/uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, işçilerin iş ve kişisel hayatları arasındaki sınırı ortadan kaldırmıştır.

İş Kanunu’nda ve Borçlar Kanunu’nda yer alan hükümler/normlar dolaylı da olsa; işverene işçiyi koruma borcu yüklemekte ve söz konusu düzenlemeler normal çalışma süreleri dışında işçiyi ulaşılama hakkını vermektedir.

İş Kanunu’nda, iş hukukunun işçiyi koruyucu işlevi gereği azami çalışma süreleri, asgari dinlenme süreleri ve bunlar arasındaki sınırlar kesin bir dille çizilmiştir. Buna karşın, işçinin işveren tarafından çalışma saatleri dışında yaptığı işle ilgili olarak aranmasına kayıtsız kalması da mümkün olamamaktadır.

İşçinin çalışma süresinin normal çalışma süreleri sonrasında da devam etmesi, uzun çalışma saatleri sebebiyle işçinin sağlığının tehlikeye düşmesi, uyku bozukluklarının yaşanması, kaygı durumu, tükenmişlik sendromu, yetememe duygusu ve fiziksel rahatsızlıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

¹ “İşçi, çalışma saatleri dışındaki serbest zamanlarında kişisel ve ailevi hayatına vakit ayırma hakkına sahiptir. Bu hakkın iki temel görünümü ihtiva ettiği söylenebilir: Birincisi işçi, çalışma saatleri dışında çalışmaya mecbur kalmamalıdır. İkincisi işçi, çalışma saatleri dışında işveren ve diğer çalışanlar ile iletişimi kesebilmelidir. Bu bağlamda işçi, telefon, e-posta, anlık mesajlaşma uygulamaları ve benzeri iletişim araçlarıyla rahatsız edilmemelidir. Uygulamada, işverene kıyasla maddi ve manevi yönden dezavantajlı konumda bulunan işçinin, mesai saatleri dışındaki iletişime rıza göstermesi kaçınılmazdır.

Dolayısıyla, burada asli yükümlülüğün “işçiyi işyerinden veya dolaylı olarak iletişime geçmeme yükümlülüğü olduğunu söylemek gerekir.”(Kemal Efe Sayın okunuyor)

² “E-posta, online mesajlaşma veya video konferans sistemi gibi modern bilgi ve iletişim teknoloji ile akıllı telefon, tablet, laptop gibi mobil iletişim araçlarının kullanılması, işçinin her yerde işverenden işiyle ilgili talimatları alması ve iş görme borcunu yerine getirmesine devam etmesine yol açmıştır.” Sevil Doğan, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV-“Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılama Hakkı”S.115



İşçinin işverenden beklentileri ile işverenin işçiden beklentileri arasında bir uyumsuzluk yaşanmakta; işveren, işçiden daha çok çalışılmasını isterken işçi normal çalışma saatleri dışında yasal hakkı da olduğundan ötürü dinlenmek istemektedir. Bu ikisi arasındaki çatışma kişisel yaşam alanının daralmasıyla birlikte işçinin önce psikolojisinin daha sonra da fiziksel sağlığının bozulmasına yol açabilmektedir.³

İşçinin iş yaşamıyla kişisel yaşamı arasındaki bu çatışmanın önlenmesi, kişisel yaşam alanının korunması gerekmektedir. Kişisel yaşam alanı, korunması gereken bir alandır ve iş yaşamı bundan ayrılan bir alandır. İşçi iş yaşamını, kişisel yaşam alanına taşıdığı anda mutsuz olmaya başlamakta ve ikisi arasında çatışma çıkmakta ve yaşam kalitesi düşmektedir.⁴

İşçinin ulaşılama hakkıyla ilgili dünyada ilk düzenleme 2004 yılında bir Yargıtay kararı sonrası 2017 yılında yürürlüğe giren bir kanunla Fransız hukukunda yapılmıştır. Bunun akabinde birçok uluslararası şirket işçinin ulaşılama hakkıyla ilgili olarak iç düzenlemeler yapmaya başlamıştır.⁵

II.İŞÇİNİN ULAŞILAMAMA HAKKI VE TÜRK HUKUKU

İşçinin dinlenme hakkı, Anayasa'nın 50. maddesiyle düzenlenmiştir. Buna göre, "Dinlenmek çalışanların hakkıdır."

Türk Hukukunda kişiliğin korunmasına yönelik düzenleme Türk Medeni Kanunu'nun 24.maddesinde; "Kimse hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ve ahlaka aykırı olarak sınırlandıramaz." şeklinde yer almaktadır.

İşçinin kişiliğinin korunması, iş sözleşmesinin kişisel niteliğinden kaynaklanmakta olup işçinin sadakat borcu karşısında işverenin işçiyi gözetme borcu içerisindedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417/I. maddesi uyarınca, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."



³ Dr.Sevil Doğan ,Türk Hukuku Açısından İşçinin Ulaşılama Hakkı,turkiyehukuk.org

⁴ Dr.Sevil Doğan ,Türk Hukuku Açısından İşçinin Ulaşılama Hakkı,turkiyehukuk.org

⁵ (Mesai Saatleri Dışında Ulaşılmaz Olmak Mümkün Mü? Canan Duman,07.05.2021,Inydturk.com)

İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca, işçinin çalışma süresi haftalık en çok 45 saattir. Günlük azami çalışma süresi 11 saati geçemez. Aynı Kanununun 69. maddesi uyarınca bazı istisna sektörler dışında işçilerin gece çalışma süreleri en çok 7,5 saattir.

İş Kanunu'nun 46.maddesi uyarınca, işçiye yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili izni kullandırılması gerekmektedir.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3/II. maddesi gereğince, 24 saat içerisinde kesintisiz 12 saat günlük dinlenme süresi verilmelidir.

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 11. maddesinde, çalışma sürelerine ilişkin getirilen sınırlamaların, işçilerin şahsına ilişkin olduğu hususu vurgulanmıştır.

İşverenin dinlenme süresi içerisinde işçiye ulaşması doğrudan onun özel yaşam alanına hiçbir sınır ve sorgulama olmadan müdahale etmesi anlamını taşımaktadır.

Yukarıda yer alan anayasal ve yasal düzenlemeler; işçinin ulaşılama hakkının varlığı göstermektedir. Çünkü işçinin kişiliğinin korunması, özel yaşam alanına saygı gösterilmesi, dinlenme sürelerine uyulmasının sağlanması; işverenin işçiye gözetme borcunun bir parçasıdır ve günümüzde teknolojik gelişmenin doğurduğu yeni nesil bir kişilik hakkıdır.

III.İŞVERENİN ÇALIŞMA SAATLERİ DIŞINDA İŞÇİYE TALİMAT VERMESİ

İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru gereğince işçi işverenin vereceği emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür. İşverenin yönetim hakkının çerçevesini kanuni düzenlemeler çizmektedir.

İşçinin dinlenme süresi içinde ulaşılama hakkına rağmen işveren, teknolojik iletişim araçlarıyla işçinin iş görme borcunu yerine getirmesini istiyorsa, bu talimatın kişilik haklarına aykırı ve özel yaşam alanına müdahale ettiği konusunda şüphe duymamak gerekir ve işçi kendisine ulaşmış bu konudaki talimata uymakla yükümlü değildir; bu sebeple sözleşmenin feshi de haklı/geçerli sebeple fesih olarak kabul edilmeyecektir. Çünkü burada işçi, kişilik haklarına yapılan müdahale konusunda rıza göstermemektedir.⁶

İşveren yönetim hakkı kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. Ancak iş sözleşmesi devam ederken işçinin dinlenme süreleri içerisinde ulaşılması ve bu şekilde iş görme borcu ifa etmesi, özü itibariyle çalışma sürelerinin arttığını göstermektedir. Bu da işçi bakımından çalışma koşullarının ağırlaştırmakta olduğundan işçinin aleyhine esaslı değişiklik kabul edilerek, işçinin dinlenme süreleri bakımından ulaşılabilir olma hali için İş Kanunu'nun 22. maddesi için onayının alınmasını gerektirmektedir.⁷

İşverenin dinlenme süreleri içinde e-posta, akıllı telefonlar gibi teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işçiyle iletişim kurması ve örneğin acilen bir rapor hazırlayıp göndermesini istemesi



⁶ Sevil Doğan, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV, "Dijitalleşmenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılama Hakkı" S.130

⁷ A.g.e.S.131

durumunda; işçi bu raporu hemen hazırlayıp gönderirse, aslında iş görme borcunu ifa edilmiş olup bu sürenin çalışma süresinden sayılması gerekecektir.⁸

Azami çalışma süresini dolduran işçinin, yukarıda belirtilen şekilde bir çalışması artık fazla çalışma kapsamında değerlendirilerek, bu çalışmanın karşılığı zamlı ücret ödenmesi; eğer bu çalışma hafta tatilinde gerçekleşmişse ayrıca buna ilişkin hafta tatili zamlı ücreti ödenmesi söz konusu olabilecektir.⁹

Burada işverenin işçinin dinlenme süresi içinde iş yapması konusunda doğrudan ya da dolaylı olarak verdiği bir talimat bulunmaktadır.

İşverenin işçinin dinlenme süreleri içerisinde ulaşılabilir olması hususunda herhangi bir talimatı bulunmamasına rağmen işçi gece, hafta sonu çalışmayı seviyorsa yıllık izinde kendiliğinden e-postalara cevap veriyorsa, izni bittikten sonra hazırlaması gereken projeyi önceden bitirip gönderiyorsa, burada artık işçinin işverenin herhangi bir talimatı olmadan fiilen online/çevrimiçi olduğu, bir anlamda gönüllü olarak bu faaliyeti yerine getirdiği ifade edilecektir.¹⁰

Yukarıda yer alan bütün açıklamalara karşın, işçinin ulaşılama hakkını mutlak bir anlamda değerlendirmemek gerekmektedir.

Doktrinde işçinin özel hayatının korunması ile işletmenin menfaatleri arasında geçerli bir nedenin var olup olmadığı, işletmenin amacına uygun bir ölçüde bu uygulamanın yapılıp yapılmadığının da bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği haklı olarak savunulmaktadır.¹¹

Örneğin, işçinin ulaşılama hakkı ile ilgili olarak Almanya uygulaması; işçilere dinlenme zamanlarına minimum müdahaleyi öngörerek, sadece bir daha ki iş gününe kadar ertelenemeyen çok önemli durumlar hariç olmak üzere, işçiye dinlenme süresi içinde ulaşılama hakkı gerektiğini ifade etmiştir.¹²

İşçinin dinlenme süreleri içerisinde ulaşılabilir olmaması, özü itibarıyla özel yaşam alanının korunmasına hizmet ettiğinden ve bir hakkın kullanılması mahiyetinde olduğundan işverene sözleşmenin feshi için haklı bir sebep vermeyecektir.¹³

İşçi dinlenme süreleri içinde işveren ya da müşteriler tarafından ulaşılabilir olma haline onay veriyse ve buna rağmen belirtilen süre içinde online/ulaşılabilir olmadıysa o zaman

⁸ A.g.e.S.131

⁹ Sevil Doğan, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II, "İşverenin Çalışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılama Hakkı" S.136

¹⁰ A.g.e.S.129-130

¹¹ A.g.e.S.S.132

¹² A.g.e.S.125

¹³ A.g.e.S.137



ulaşılabilir olması, çalışma koşulu haline gelmiş olacağından işverenin fesih konusunda haklı bir gerekçesi söz konusu olacaktır.¹⁴

Ülkemizde işçinin çalışma saatleri dışında dinlenme süreleri içinde ulaşılamama hakkıyla ilgili olarak henüz yargıya intikal etmiş bir uyuşmazlık ve dolayısıyla yargı kararı bulunmamaktadır.

IV.SONUÇ

Teknolojik gelişmeler ve bunun çalışma yaşamında yoğun şekilde kullanılması ve uygulanması işçinin çalışma ve dinlenme süreleri ile özel yaşamı arasındaki sınırları bulanıklaştırmıştır.

Türk İş Hukukunda işçinin ulaşılamama hakkı doğrudan yer almamaktadır. Bununla birlikte normlar hiyerarşisine göre Anayasa'nın dinlenme, yıllık izin ve tatil hakkını düzenleyen 50. maddesi ve Medeni Kanun'un kişilik hakkını düzenleyen 24. maddesiyle ile İş Kanunu'nun çalışma ve dinlenme saatlerine ilişkin hükümlerinin bu hakkı işçilere tanıdığı kabul edilmektedir.

İşçinin ulaşılamama hakkının amacı, işçinin dinlenme sürelerini etkin kullanabilmesi ve fiilen çalışmayarak sağlığının korunması; iş yaşamıyla kişisel yaşamı arasındaki çatışmanın önlenmesidir.

İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru gereğince işçi işverenin vereceği emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür. İşverenin yönetim hakkının çerçevesini kanuni düzenlemeler çizmektedir.

İşçinin dinlenme süreleri bakımından ulaşılabilir olma hali için İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında yazılı onayının alınması gerekmektedir.

İşverenin dinlenme süreleri içinde e-posta, akıllı telefonlar gibi teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işçiyle iletişim kurması ve iş vermesi; iş görme borcunu ifade eder ve bu sürenin çalışma süresinden sayılması gerekir.

İşverenin işçinin dinlenme süreleri içerisinde ulaşılabilir olması hususunda herhangi bir talimatı bulunmamasına rağmen işçi kendi irade ve isteğiyle işyeri işlerini yaparsa burada artık gönüllü bir çalışma söz konusu olacaktır.



¹⁴ Sevil Doğan, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar I, İşverenlerin alışma Yaşamına Etkisi: İşçinin Ulaşılamama Hakkı" S.138

İşçinin ulaşılama hakkını mutlak bir anlamda değerlendirmemek gerekmektedir. İşçinin özel hayatının korunması ile işletmenin menfaatleri arasında geçerli bir nedenin var olup olmadığı, işletmenin amacına uygun bir ölçüde bu uygulamanın yapılıp yapılmadığının da bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir.

Doktrinde bu hakkın açık bir yasal düzenlemeye kavuşturulmasının, işçiler yönünden etkin bir koruma mekanizması sağlayabileceği belirtilmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

