



CERTIFICATE OF APPRECIATION

PROUDLY PRESENTED TO

Öğretim Görevlisi Dr., Banu DENİZLİ ÖZTÜRK

IN ORAL PRESENTATION, RECOGNITION AND APPRECIATION OF RESEARCH
CONTRIBUTION TO

EGE 9th INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES

SEPTEMBER 22 - 24, 2023 - IZMIR

WITH THE PAPER ENTITLED

“ EMPLOYER’S OBLIGATION TO EQUAL TREATMENT IN TERMS OF TELEWORKING ”

September 24, 2022



PROF. DR. HULYA CICEK

www.egekongresi.org



ULUSLARARASI EGE ZİRVESİ

ENGLISH



SERGİ

KONGRE KİTAPLARI

KURULLAR

KONGRE BİLGİLERİ

ÖZET GÖNDERİN

DERGİLER

Kongremiz doçentlik, akademik teşvik, atama ve yükselme kriterlerini sağlamaktadır. Türkiye'den katılımlar % 40 kota ile sınırlandırılmıştır. Kongremiz ÜAK'ın 9 Ağustos 2023 tarihli duyurusunda belirtilen DOÇENTLİK kriterlerine uygun ULUSLARARASI bilimsel bir etkinliktir.

YÜZYÜZE oturumlar 23 Eylül 2023 tarihinde, Online oturumlar ise 23 ve 24 Eylül 2023 tarihlerinde gerçekleştirilecektir.

9. ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ
İZMİR
22 - 24 EYLÜL 2023

KONGRE TAKVİMİ
Özetlerin gönderileceği son tarih: 17 Eylül 2023
Tam metinlerin gönderileceği son tarih: 25 Eylül 2023
Kongre kitabı yayın tarihi: 15 Ekim 2023

www.egekongresi.org

EGE
9. ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ
22 - 24 Eylül 2023
İZMİR

PROCEEDINGS BOOK



EGE 9. ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ



EGE
9TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES
SEPTEMBER 22- 24 , 2023 – IZMIR

ISBN : 978-625-6830-33-2
Academy Global Publishing House





EGE
9TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES
SEPTEMBER 22-24, 2023
İZMİR

Edited By
PROF. DR. DWI SOLISWORO

CONGRESS ORGANIZING BOARD

- Head of Conference: Prof. Dr. Hülya Çiçek*
Head of Organizing Board: Dr Gültekin Gürçay
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Ali Bilgili
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Həcər Hüseynova
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Naile Bilgili
Organizing Committee Member: Doç. Dr. Nazikə Abdullazadə
Organizing Committee Member: PROF. DR. BAŞAK HANEDAN
Organizing Committee Member: Dr. Mehdi Meskini Heydarlou
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Dwi Solisworo
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Dody Hartando
Organizing Committee Member: Prof. Dr. Raihan Yusoph
Organizing Committee Member: Assoc. Prof. Dr. Ivaylo Staykov
Organizing Committee Member: Assist. Prof. Dr. K. R. Padma
Organizing Committee Member: Dr. Amaneh Manafidizaji
Organizing Committee Member: Aynur Əliyeva

All rights of this book belong to Academy Global Publishing House
Without permission can't be duplicate or copied.

Authors of chapters are responsible both ethically and juridically.

Academy Global–2022 ©

Issued: 15.10.2023
 ISBN: 978-625-6830-33-2

CONFERENCE ID

**EGE
9TH INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES**

DATE – PLACE
SEPTEMBER 22-24, 2023
IZMIR

ORGANIZATION
ACADEMY GLOBAL CONFERENCES & JOURNALS

EVALUATION PROCESS
All applications have undergone a double-blind peer review process.

PARTICIPATING COUNTRIES
Turkey – Azerbaijan- Malaysia-- Egypt –Japan –Cyprus – France – Iran – Croatia –
Thailand –Romania – Russia – Switzerland - Latvia – Tanzania - Czech Republic -
Saudi Arabia – China– Pakistan - Jordan- Georgia –Kuwait - Nigeria – India – Algeria
–Kazakhstan - Indonesia– Lebanon

PRESENTATION
Oral presentation

ASSOCIATION & ACADEMIC INCENTIVES :
45% of presented paper in the conference were from Turkey and %55 from other
Countries
Members of the organizing committees of the conference perform their duties with an
"official assignment letter"

LANGUAGES
Turkish, English, Russian, Persian, Arabic

Scientific & Review Committee

- Prof. Dr. Ali BİLGİLİ – Türkiye
Prof. Dr. Naile BİLGİLİ – Türkiye
Prof. Dr. Başak HANEDAN – Türkiye
Prof. Dr. Hülya Çiçek KANBUR – Türkiye
Prof. Dr. Emine KOCA – Türkiye
Prof. Dr. Fatma KOÇ – Türkiye
Prof. Dr. Bülent KURTIŞOĞLU – Türkiye
Prof. Dr. Hajar Huseynova – Azerbaijan
Prof. Dr. Dwi SULISWORO – Indonesia
Prof. Dr. Natalia LATYGINA – Ukraina
Prof. Dr. Yunir ABDRAHIMOV – Russia
Prof. Muntazir MEHDI – Pakistan
Prof. Dr. Raihan YUSOPH – Philippines
Prof. Dr. Akbar VALADBİGİ – Iran
Prof. Dr. F. Oben ÜRÜ – Türkiye
Prof. Dr. T.Venkat Narayana RAO – India
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ – Türkiye
Prof. Dr. Mustafa BAYRAM – Türkiye
Prof. Dr. Saim Zeki BOSTAN – Türkiye
Prof. Dr. Hyeonjin Lee – China
Assoc. Prof. Dr. Abdulsemet AYDIN – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Mehmet Fırat BARAN - Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Dilorom HAMROEVA - Ozbekstan
Assoc. Prof. Dr. Abbas GHAFFARI – Iran
Assoc. Prof. Dr. Yeliz ÇAKIR SAHİLLİ - Türkiye
Assoc. Prof. Ivaylo STAYKOV - Bulgaria
Assoc. Prof. Dr. Dini Yuniarti – Indonesia
Assoc. Prof. Dr. Ümit AYATA – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Okan SARIGÖZ – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Eda BOZKURT – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Ahmet TOPAL – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Abdulkadir Kırbaş – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Mesut Bulut – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Fahriye Emgili – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Sandeep GUPTA – India
Assoc. Prof. Dr. Veysel PARLAK – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Mahmut İSLAMOĞLU – Türkiye
Assoc. Prof. Dr. Nazile Abdullazade – Azerbaijan
Assist. Prof. Dr. Göksel ULAY – Türkiye
Assist. Prof. K. R. PADMA – India
Assist. Prof. Dr. Omid AFGHAN - Afghanistan
Assist. Prof. Dr. Maha Hamdan ALANAZİ - Saudi Arabia

Assist. Prof. Dr. Dzhakipbek Altaevich ALTAYEV - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Amina Salihi BAYERO – Nigeria
Assist. Prof. Dr. Baurcan BOTAKARAEV - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Ahmad Sharif FAKHEER - Jordania
Assist. Prof. Dr. Gültekin GÜRÇAY – Türkiye
Assist. Prof. Dr. Dody HARTANTO - Indonesia
Assist. Prof. Dr. Mehdi Meskini HEYDALOU – Iran
Assist. Prof. Dr. Bazarhan İMANGALİYEVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Keles Nurmaşılı JAYLIBAY - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Mamatkuli JURAYEV – Uzbekistan
Assist. Prof. Dr. Kalemkas KALIBAEVA – Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Bouaraour KAMEL – Algeria
Assist. Prof. Dr. Alia R. MASALİMOVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Amanbay MOLDİBAEV - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Ayslu B. SARSEKENOVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Bhumika SHARMA - India
Assist. Prof. Dr. Gulşat ŞUGAYEVA – Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. K.A. TLEUBERGENOVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Cholpon TOKTOSUNOVA – Kirgizia
Assist. Prof. Dr. Hoang Anh TUAN - Vietnam
Assist. Prof. Dr. Botagul TURGUNBAEVA - Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Dinarakhan TURSUNALİEVA - Kirgizia
Assist. Prof. Dr. Yang ZİTONG – China
Assist. Prof. Dr. Gulmira ABDİRASULOVA – Kazakhstan
Assist. Prof. Dr. Imran Latif Saifi – South Africa
Assist. Prof. Dr. Zohaib Hassan Sain – Pakistan
Assist. Prof. Dr. Murat GENÇ – Türkiye
Assist. Prof. Dr. Monisa Qadiri – India
Assist. Prof. Dr. Vaiva BALCIUNIENE – Lithuania
Assist. Prof. Dr. Meltem AVAN – Türkiye
Aynurə Əliyeva - Azerbaijan
Sonali MALHOTRA - India

EGE 9th INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES 9th INTERNATIONAL CONFERENCE ON APPLIED SCIENCES September 22-24, 2023 - Izmir Meeting ID: 881 9370 7664 Passcode: 123456 24 EYLÜL/ SEPTEMBER 24, 2023 / 16:00 – 18:00 Time zone in Turkey (GMT+3)				
Salon	Moderator		Bildiri No ve Başlığı / Paper ID and Title	Authors
SALON 4	Assist.Prof., Orkun ŞEN	1	DISTRIBUTION UTILITY EVALUATION ON PREPAID ELECTRICITY SERVICE TOWARDS PROGRAM IMPROVEMENT	Melanie C. Papa Christopher C. Mantillas, Ph.D.
		2	BANKA DIŞI ALTERNATİF FİNANSMAN KAYNAKLARI ve EKONOMİK ÖNEMİ	Dr. Öğr. Üyesi, ABDÜSSELAM SAĞIN
		3	EMPLOYER'S OBLIGATION TO EQUAL TREATMENT IN TERMS OF TELEWORKING	Öğretim Görevlisi Dr., Banu DENİZLİ ÖZTÜRK
		4	EVOLVING MEDIA PLANNING STRATEGIES: THE RISE OF EARNED MEDIA	Dr. Öğr. Üyesi ADİL BİCAL
		5	EVALUATION OF ACCOMMODATION BUSINESSES WEBSITES WITHIN THE SCOPE OF WINTER TOURISM	Dr. Öğr. Üyesi Betül BULADI ÇUBUKCU
		6	SİYASAL PAZARLAMADA TWİTTER KULLANIMI: 2023 CUMHURBAŞKANI ADAYLARININ TWİTTER PAYLAŞIMLARININ İÇERİK ANALİZİ	Dr. Öğr. Üyesi YASİN GÜLTEKİN
		7	EVALUATION OF AGILITY PSYCHOLOGY IN STARTUPS IN THE CONTEXT OF STRATEGIC PLANNING	Assist.Prof., Orkun ŞEN, PhD

MAKRO İKTİSAT EĞİTİMİNDE HİKÂYELEŞTİRME	992
SOSYAL POLİTİKANIN DOĞUŞU VE TARİHİ SEYRİ.....	1000
DİJİTAL DÖNÜŞÜMÜN SOSYO-EKONOMİK ETKİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME	1018
TOPLUMSAL CİNSİYET, SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	1030
TÜRK KOMUTANLARIN GÖZÜNDEN SAKARYA ZAFERİ	1046
ÇANAKKALE CEPHESİ'NDE GÖNÜLLÜ POSTACILAR: SÂİLER	1065
OSMANLI MERKEZ VE TAŞRA İDARESİ ALTINDA OCAKLIK VE AŞİRET İLİŞKİLERİNDE DUBENDİ/DİKOTOMİK SİYASET PRATIĞI	1073
MATEMATİK ÖĞRETMEN ADAYLARININ EN ÇOK VE EN AZ İLGİ DUYDUKLARI ÖĞRENME ALANLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ	1086
MATEMATİK ÖĞRETMENLERİNİN ORIGAMI ETKİNLİKLERİNE KATILMA NEDENLERİNİN İNCELENMESİ	1100
DEZAVANTAJLI BÖLGELERDE YAŞAYAN ÖĞRENCİLERİN GÖRSEL SANATLAR DERSİNE OLAN TUTUMLARININ İNCELENMESİ	1112
COĞRAFYA BÖLÜMÜ LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN TURİSTİK COĞRAFİ OKURYAZARLIĞINA İLİŞKİN BİLİŞSEL DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ	1122
PSİKOSOMATİZASYON DENEYİMLERİNİN SÖYLEMDEKİ YANSIMALARININ İNCELENMESİ	1132
COMPLIANCE ASSESSMENT OF STATE UNIVERSITIES AND	1142
COLLEGES ON THE GOVERNMENT ENERGY MANAGEMENT PROGRAM FOR.....	1142
PROGRAM ENHANCEMENT	1142
PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR İNCELEME	1155
GENÇLERİN YAŞAM DOYUMU DÜZEYLERİ İLE EMPATİK EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ.....	1165
HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ'NDE DEĞİŞİM YÖNETİMİ: ÇALIŞAN VE YÖNETİCİ ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASI	1173
SÜT TÜKETİM DAVRANIŞLARININ BELİRLENMESİ: KİLİS İLİ ÖRNEĞİ.....	1186
THE LIFELINE RATE SUBSIDY PROGRAM: ASSESSMENT TOWARDS POLICY REVIEW	1203
MESLEK HASTALIKLARINA İLİŞKİN YAYINLARIN METİN MADENCİLİĞİ KULLANILARAK DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA	1233
CURRENT PROBLEMS OF THE TURKISH HEALTH SYSTEM THROUGH HEALTH INDICATORS ...	1245
BANKA DIŞI ALTERNATİF FİNANSMAN KAYNAKLARI ve EKONOMİK ÖNEMİ.....	1254
TELE ÇALIŞMA BAKIMINDAN İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCU	1271
SİYASAL PAZARLAMADA TWİTTER KULLANIMI: 2023 CUMHURBAŞKANI ADAYLARININ TWİTTER PAYLAŞIMLARININ İÇERİK ANALİZİ	1282
BAUHAUS'TA MOHOLY NAGY ETKİSİ.....	1290
SANATTA GELECEK, GELECEKTE SANAT: "AFTERMATH/AKİBET" SERGİSİ ÜZERİNE DÜŞÜNÜMSEL BİR DENEME.....	1306
ÇAĞDAŞ TÜRK TİYATROSU'NDA MEKANA ÖZGÜ İŞLER.....	1317

TELE ÇALIŞMA BAKIMINDAN İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCU¹

Öğretim Görevlisi Dr., Banu DENİZLİ ÖZTÜRK
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
- ORCID ID: 0000-0003-4429-4605

ÖZET

Küreselleşmeyle birlikte artan uluslararası rekabet, ekonomiyi ve ticari ilişkileri etkilemekle kalmayıp, iş ilişkilerini de standartlarından uzaklaşan bir yapıya büründürmüştür. Esnekleşmenin her alanda etkisini göstermesiyle birlikte, işçinin bir işverenin işyerinde ona bağımlı olarak tam ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı klasik istihdam tipi yerini standart dışı modellere bırakmıştır. Asıl işveren alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde örneklendirebileceğimiz esnek çalışma ilişkileri hem işverenler hem de işçiler için cazip olmaya başlamıştır. Anılan iş ilişkilerinde işin yapılış şekli, çalışma süresi, işyeri gibi unsurların taraflarca daha esnek belirlenmesi gündeme geldiğinden sözleşmenin iki tarafının da ihtiyaçlarının karşılanması imkan dahilindedir.

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında yürürlüğe girmesiyle iş ilişkilerindeki katı kurallar esnetilerek atipik istihdam türlerine mevzuatımızda yer verilmiştir. Esas konumuz olan tele çalışma ise 4857 İş Kanunu'na 2016 yılında 6715 sayılı Kanun ile yapılan değişikliklerle dahil edilmiştir. Kanununun 14. maddesinde işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme borcunu evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesine dayanan iş ilişkisi uzaktan çalışma olarak tanımlanmaktadır. Uzaktan çalışma ise Kanunda yapılan bu tanım çerçevesinde evde çalışma ve tele çalışma olarak iki şekilde düzenlenmektedir.

Tele çalışmada işçi teknolojik iletişim araçları vasıtası ile işini gördüğünden işçinin işvereni olan bağımlılık ilişkisi klasik bağımlılık ilişkisinden farklılık göstermektedir. İşçinin işvereni ve işyeri ile olan bağlantısı çevrimiçi yollarla sağlandığından tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve yükümlülüklerinin bu ilişkisinin yapısına uygun olarak gözden geçirilmesi gerektiği açıktır. Çalışmamızda tele çalışma ilişkisinde işverenin eşit davranma borcunun bu ilişkinin kendine has özellikleri dikkate alınmak suretiyle değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Tele Çalışma, Çalışma İlişkilerinde Esneklik, İşverenin Eşit Davranma Borcu

EMPLOYER'S OBLIGATION TO EQUAL TREATMENT IN TERMS OF TELEWORKING

ABSTRACT

Increasing international competition with globalization has not only affected the economy and commercial relations, but also transformed business relations into a structure that is far from their standarts. As flexibility has shown its effect in every field, the classical employment type, in which the worker works under a full and indefinite employment contract dependent on an

¹ Bu çalışma, Doç. Dr. Ahmet Utku ERDAYI danışmanlığında 09.06.2017 tarihinde tamamladığımız “Türk İş Kanunu’nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir. (Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2017)

employer in the workplace, has been replaced by non-standard models. Flexible working relationships, which we can exemplify as main employer subcontractor relationship, temporary employment relationship, part-time work, on-call work and remote work, have become attractive for both employers and workers. In the aforementioned business relations, it is possible to meet the needs of both parties to the contract, as the parties come to the fore to determine elements such as the way the work is done, working working hours, and the workplace more flexibly.

With the Labor Law No. 4857 coming into force in our country in 2003, the strict rules in labor relations were relaxed and atypical employment types were included in our legislation. Teleworking, which is our main subject, was included in the Labor Law No. 4857 with the amendment made by Law No. 6715 in 2016. In Article 14 of the Law, an employment relationship based on the employee fulfilling her/his duty to work at home or outside the workplace through technological communication tools within the scope of the work organization established by the employer is defined as remote working. Remote working is regulated in two ways, as home working and teleworking, within the framework of this definition made in the Law.

In teleworking, since the employee does her/his job through technological communication tools, the dependency relationship between the employee and employer differs from the classical dependency relationship. Since the employee's connection with her/his employer and workplace is provided online, it is clear that the rights and obligations of the parties arising from the employment contract must be reviewed in accordance with the structure of this relationship. In our study, it is aimed to evaluate the employer's obligation of equal treatment in the teleworking relationship by taking into account the unique characteristics of this relationship.

Keywords: Labor and Social Security Law, Teleworking, Flexibility in Labor Relations, Employer's Obligation to Treat Equally

1. GİRİŞ

Küreselleşme ve uluslararası rekabetin artışıyla birlikte bu zorlu düzene ayak uydurmaya çalışan işverenler için mal ve hizmet üretim süreçlerindeki maliyetleri azaltıcı yöntemler uygulamak kaçınılmaz hale gelmiştir. Piyasada sürekli değişkenlik gösteren arz ve talep dengesi her alanda olduğu gibi iş ilişkilerinde de esnekliği ortaya çıkarmıştır. İşçinin bir işverenin işyerinde tam ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile iş gördüğü klasik istihdam anlayışı yavaş yavaş terk edilerek, işçinin ihtiyaç duyulduğu zamanlarda çalıştırıldığı esnek bir istihdama dönüşüm gerçekleşmiştir.

Geleneksel iş ilişkilerinin standartlarından uzaklaştığı ve esnekliğin ön planda olduğu kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, alt işveren ilişkisi, geçici iş ilişkisi ve uzaktan çalışma şeklinde örneklendirebileceğimiz sözleşme türlerinin iş piyasasında yaygın olarak tercih edildiği görülmektedir. Çalışmamızın esas konusunu oluşturan tele çalışma ise 4857 sayılı İş Kanunu'nda² uzaktan çalışmanın bir türü olarak düzenlenmekte ve işçinin teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işini gördüğü bir çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır.

Tele çalışmada işçi her ne kadar teknolojik iletişim araçları kullanmak suretiyle işini görüyor olsa da işverenin iş organizasyonuna dahil olmaktadır. Anılan sebeple işçi ve işverenin iş

² 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete.

sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçları yine var olmakta, ancak işin teknolojik araçlarla görülmesi sebebiyle hak ve borçların içeriğinin farklılaşması gündeme gelebilmektedir. Bu kapsamda çalışmamızda işverenin eşit davranma borcunun tele çalışma ilişkisinde nasıl bir görünüme sahip olacağı ve standart çalışma ilişkilerinde uygulanan kuralların tele çalışmada nasıl değerlendirileceği incelenmiştir.

2. TELE ÇALIŞMA KAVRAMI

Covid – 19 pandemisi ile adını daha sık duyar hale geldiğimiz tele çalışma aslında yeni bir kavram değildir. Bir çalışma türü olarak 1970’lerde kullanılmaya başlanıldığı ileri sürülen tele çalışma, telekomünikasyon ve bilgi teknolojilerinin iş ile ilgili tüm ikamelerini içeren bir faaliyet olarak tanımlanmıştır (Nilles, 1975; Collins, 2005). Özellikle metropol bölgelerinde çalışanların evleri ile işyerleri arasında uzun mesafeler bulunması hem masrafa hem de zaman kaybına yol açtığından bunu bertaraf edebilmek adına iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte tele çalışma bir alternatif olarak geliştirilmiştir (Messenger & Gschwind, 2016) Yabancı literatürde homeworking, telehomeworking, telecommuting, remote working, electronic homeworking ve distributed work gibi kullanımları olan tele çalışma, evde tele çalışma, uydu ofis merkezleri üzerinden çalışma ve mobil çalışma şeklinde yapılabilmektedir (Taskin & Devos, 2005).

Ülkemizde ise 4857 sayılı İş Kanunu’na 6715 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle kanuni bir temele dayandırılmış olan tele çalışma 14. maddede (m.) uzaktan çalışma başlığı altında düzenlenmektedir. Anılan hükümden uzaktan çalışma “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” olarak tanımlanmaktadır (m.14/4). İlgili maddeden anlaşıldığı ve doktrinde haklı olarak ifade edildiği üzere uzaktan çalışma evde çalışma ve teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla işyeri dışında çalışma olarak iki farklı şekilde hükme bağlanmaktadır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022; Süzek, 2022; Aydın, 2008; Civan, 2010; Kandemir, 2011; Alp, 2011; Dulay Yangın, 2016; Ergüneş Emrağ, 2016; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020; Dulay Yangın, Baycık, Yay, & Doğan, 2021; Özdemir, 2021; Uşan & Erdoğan, 2022; Denizli Öztürk, 2017). Maddenin devamında “Dördüncü fıkra göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır” denilerek uzaktan çalışmaya yönelik iş sözleşmelerinin içeriğinde yer alması gereken hususlar belirtilmiştir. 14. maddenin 6. fıkrasında uzaktan çalışan işçilerin esaslı bir sebep olmadıkça emsal işçilerden ayrı bir işleme tabi tutulamayacakları ve işverenin yapılan işin niteliği dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri alması gerektiği yer almaktadır. İlgili maddenin son fıkrasında ise uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esasların yönetmelikle belirleneceği düzenlenmekte olup “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” 2021 yılında yayınlanmıştır³.

Tele çalışma Avrupa Birliği düzeyinde imzalanan Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması’nda ise şu şekilde tanımlanmaktadır: “tele çalışma, bir iş ilişkisi kapsamında, işverenin işyerinde de yapılabilen bir işin, işverenin işyerinden uzakta, belirli bir alanda gerçekleştirildiği ve bilgi teknolojisi kullanılarak işin organize edildiği bir çalışmadır” (ETUC). Tele çalışmanın doktrinde yapılan tanımlarına baktığımızda, işçinin iş görme edimini teknolojik iletişim araçlarını kullanmak suretiyle evinde ya da işyeri dışında herhangi bir yerde yerine getirdiği, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla işçi ve işveren arasındaki iletişimin sağlandığı ve

³ 10.03.2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmi Gazete.

işçinin bu iletişim yöntemi sayesinde işverenin iş organizasyonuna dahil olduğu bir çalışma olduğu vurgulanmaktadır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2022; Aydın, 2008; Kandemir, 2011; Alp, 2011). Tele çalışmayı klasik istihdam şekillerinden ayıran unsurlar ise mekan, teknoloji ve organizasyon olarak sıralanmaktadır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022; Senyen Kaplan, 2022; Güven & Aydın, 2020). İşçinin işyeri dışında yani evinde ya da herhangi bir yerde işini görmesi sebebiyle tele çalışma klasik istihdam modelinden mekan unsuru bakımından ayrılmaktadır. Aynı şekilde işçinin işyeri ile bağlantısı bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlandığından teknoloji tele çalışma ilişkisinin olmazsa olmaz bir unsurudur. Ancak işçinin iş görme edimini yerine getirirken bilgisayar ya da internet gibi salt teknolojik ekipmanları ya da iletişim araçlarını kullanıyor olması bu ilişkiyi tele çalışma haline getirmeyecektir. Önemli olan teknolojinin işçinin yaptığı işin ayrılmaz bir parçasını oluşturması ve bu sayede işverenin iş organizasyonuna dahil olmasıdır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022). İşçinin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak devamlı suretle işini görmesi onun işverenin iş organizasyonunda yer aldığı göstergesi olarak değerlendirilebilecektir (Kandemir, 2011). Doktrindeki bir görüşe göre işçinin uzaktan çalıştığı kabulü için çalışma süresinin en az yarısını merkez işyerinden uzakta geçiriyor olması aranmalıdır (Civan, 2010).

Tele çalışma ilişkisinde tarafların hak ve yükümlülüklerini genel hatlarıyla ele almak gerekirse, esasında işçi ve işverenin aralarındaki iş ilişkisi çerçevesinde sahip olduğu hak ve yükümlülükler tele çalışmada aynı şekilde mevcuttur. İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcu iş görme, işverenin ise ücret ödeme olup, tele çalışma ilişkisinde tarafların bu temel borçlarını yerine getirmeleri gerekmektedir. İşçi iş görme edimini aksine bir anlaşma olmadıkça bizzat yerine getirmeli ve işverenin emir ve talimatlarına uymalıdır. İlaveten işçinin sadakat borcu, teslim ve hesap verme borcu ile rekabet etmeme yükümlülüğü tele çalışma ilişkisinde de uyması gereken diğer yükümlülükleridir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022; Kandemir, 2011). İşveren de ücret ödeme borcunun yanı sıra işçiyi koruma ve gözetme ile eşit davranma borçlarını yerine getirmekle yükümlü olacaktır. Ancak tarafların saydığımız ve kanunda yer alan diğer hakları ve borçları gündeme geldiğinde tele çalışma ilişkisinde klasik çalışma ilişkilerinden farklı sonuçlara ulaşılması ihtimal dahilindedir.

3. İŞVERENİN EŞİT DAVRANMA BORCUNUN TELE ÇALIŞMA İLİŞKİSİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Avrupa Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması, çalışma koşullarıyla ilgili olarak, uzaktan çalışan işçilerin de işverenin tesislerinde çalışan emsal işçiler için geçerli mevzuat, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile güvence altına alınan haklardan yararlandığına yer vermektedir. Ancak uzaktan çalışmanın özellikleri dikkate alınarak iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile spesifik düzenlemeler yapılabileceği de belirtilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi de doğrudan tele çalışma ile ilgili olmamakla beraber uzaktan çalışma kapsamında ele alınan evde çalışmada işçinin eşit işlem görmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2022).

4857 sayılı İş Kanunu “uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz” ifadesiyle uluslararası normlara uygun şekilde işverenin eşit işlem yapma yükümlülüğünü hükme bağlamaktadır (m.14/6). Emsal işçi, Kanunda işyerinde aynı veya benzeri işte çalışan olarak tanımlanmaktadır (m. 13/3).

İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan eşit davranma borcu hem işçilere eşit davranmayı hem de aynı düzen içerisinde çalışan yani benzer işleri yürüten işçilere aynı çalışma koşullarını

uygulamayı içermektedir (Moll, 2021). Bu borç kapsamında işverenin makul bir neden olmadıkça işçilerine farklı davranmaması esastır. Bir başka deyişle işveren ancak nesnel ve haklı olarak nitelendirilebilecek bir sebep bulunması halinde bireysel olarak işçilere ya da işçi gruplarına başkaca çalışma koşulları uygulayabilecektir (Rolfs, Giesen, Meßling, & Udsching, 2023).

Ülkemizde eşit davranma yükümlülüğünün temel hukuki dayanağı olan Anayasa'nın 10. maddesine göre “(1)Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (2) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (3) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. (4) Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. (5) Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır.”. Anılan madde genel anlamda eşitlik ilkesinin yanı sıra ayırım yasağını da düzenlemektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022; Süzek, 2022).

İş Kanunu'nda ise “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı m. 5'te yer alan hükme göre “(1)İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inan., din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayanan ayırım yapılamaz. (2) İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. (3) İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. (4) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. (5) İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.” İş Kanunu'nda yer alan ilgili fıkraların içeriği aslında ayırımcılık yasağını esas almakta olup, doktrinde bununla sınırlı bir düzenleme yapılmış olması haklı olarak eleştirilmekte, genel anlamda eşit davranma borcunun geniş anlamda eşit davranma borcunun kapsamında bulunduğu dikkat çekilmektedir (Doğan Yenisey, 2006; Yıldız, 2008; Ünal, 2018; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022). Yani katıldığımız bu görüş çerçevesinde geniş anlamda eşit davranma borcu, ayırımcılık yapmama borcu ile genel anlamda eşit davranma borcunu içermektedir.

İşçilerin ayırımcılığa maruz kalmasını yasaklayan bir başka önemli düzenleme 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu⁴nda yer almaktadır. Kanunun 3. maddesi Anayasa ve İş Kanunumuzda yer alan herkesin hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit olduğu ve cinsiyet, ırk, renk ve benzeri nedenlere dayalı ayırımcılığın yasak olduğu ifadelerini içermektedir. 6701 sayılı Kanunun 6. maddesinde “İstihdam ve Serbest Meslek” başlığıyla “işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilendirme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dahil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayırımcılık yapamaz” hükmü düzenlenmektedir. Maddenin ikinci fıkrasına göre iş ilanlarında, çalışma koşullarında, mesleki olarak yapılan rehberlik, eğitim ve yeniden eğitim süreçlerinde, görevde yükselme ve hiyerarşik seviyelere erişim de

⁴ 20.04.2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazete.

dahil olmak üzere sosyal menfaatlerden yararlanmada birinci fıkra uygulanacaktır. Ayrıca 6701 sayılı Kanunun ayırıcılığı yasaklayan hükümleri sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlar için değil diğer kanunlar kapsamında kurulan tüm iş ilişkilerinde uygulama alanı bulacaktır (m. 6/5).

İşverenin eşit davranma borcuna ilişkin kanuni düzenlemelerin iş ilişkilerinde herkesin her zaman eşit haklara sahip olması gerektiği yönünde anlaşılması gerekir. Örneğin ücretin belirlenmesini ele aldığımızda, işverenden işyerinde çalışan tüm işçilere aynı ücreti vermesini beklemek hakkaniyete uygun olmayacaktır. İşveren işçilerin bireysel özelliklerine, yaptıkları işin niteliğine göre farklı seviyelerde ücret belirlemeleri yaptığında aslında çalışma adaletini sağlamış olacaktır. Dolayısıyla işverenin eşit davranma borcu olup olmadığı somut olay bazında değerlendirilmelidir. Aynı durum tele çalışma ilişkisi için de şüphesiz geçerli olacaktır.

3.1. Eşit Davranma Borcunun Uygulanmasının Mutlak Olarak Aranabileceği Durumlar
İşverenin yönetim hakkını kullanarak işin düzenlenmesine ilişkin yapacağı planlamalar çerçevesinde işçilerine vereceği emir ve talimatlarda işyerinde çalışan tüm işçilere eşit davranması gerektiği doktrinde haklı olarak ifade edilmektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022). Ancak yine somut olay bazında farklı bir değerlendirme yapılması gündeme gelebilecektir. Örneğin işyerinde bir sigara içme yasağı uygulanıyorsa bu yasak tüm işçiler için geçerli olacakken, işçiler giriş-çıkış kontrolüne tabi tutulurken, fazla çalışma, gece çalışması ya da tatil çalışması yaptırılırken yapılan işin niteliğine göre işverenden aynı nitelikte işçiler arasında eşitliği sağlaması beklenmektedir (Süzek, 2022; Rolfs, Giesen, Meßling, & Udsching, 2023).

Tele çalışan işçi açısından konuyu değerlendirmek gerekirse, yukarıda arz ettiğimiz genel uygulamadan farklı bir sonuca varılamayacağını söyleyebiliriz. Ancak tele çalışan işçinin işyeri dışında işini görüyor olması, işverenin yönetim hakkının gereği olarak verdiği bazı talimatlardan muaf olması sonucunu doğurmaktadır. Örneğin işyerinde uygulanmakta olan sigara içme yasağının ya da giriş-çıkış kontrollerinin işyerinden uzakta iş görme borcunu yerine getiren tele çalışan işçi için etkisi olmayacaktır. Fazla çalışma ya da tatil çalışma planlamalarında ise tele çalışanın yaptığı işin niteliği göz önüne alınarak işyerinde aynı nitelikte işçiler için uygulanan düzenin tele çalışan için de geçerli olacağı ifade edilebilecektir. Nitekim kanuni düzenlemeler gereği tele çalışanın, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulması mümkün değildir.

İşveren tarafından işçilere sağlanan sosyal yardımlar da eşit davranma borcunun mutlak olarak uygulama bulduğu alanlardan biridir. Ancak unutmamak gerekir ki işveren sosyal yardımları objektif olarak belirli niteliklere sahip işçilere ya da belirli durumlara özgü olarak vermeyi taahhüt ettiyse o zaman belirli niteliklere sahip işçi grubu ya da belirli duruma dahil olan işçiler arasında eşitliğin sağlanması aranacaktır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022). Tele çalışanın da sosyal yardımdan faydalanma imkanına sahip olan işçi grubuna dahil olması durumunda diğer işçilerle aynı şekilde bir uygulamaya tabi tutulması gerektiği açıktır. Tele çalışana işyerinde fiziki olarak bulunmaması sebebiyle sağlayanamayan yardımların ise başka şekillerde telafi edilmesiyle eşitliğin sağlanabileceği doktrinde isabetli olarak belirtilmektedir (Eyrenci, Taşkent, Ulucan, & Baskan, 2020).

Tele çalışmanın klasik iş ilişkilerinden farklı özellikler göstermesi tele çalışana sağlanan yardımların da farklılaşması sonucunu doğurabilmektedir. Örneğin işveren tele çalışanın iş görme edimini yerini getirdiği esnada yaptığı iletişim masraflarını karşılamak amaçlı bir ek ödeme yaptığında ilgili ödemenin işyerinde çalışan diğer işçilere yapılmaması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir (Alp, 2011).

3.2. Eşit Davranma Borcunun Uygulanmasının Mutlak Olarak Aranamayacağı Durumlar

İşverenden işyerinde çalışan bütün işçilere aynı seviyede bir ücret vermesinin beklenemeyeceğini yukarıda belirtmiştik. Dolayısıyla işçilerin bireysel niteliklerine ve yapılan işin niteliğine göre belirlenen ücrette eşitlik ilkesinin mutlak anlamda uygulanması mümkün görünmemektedir. Tele çalışan açısından dikkat edilmesi gereken nokta ise işçinin sırf uzaktan çalışıyor olması onun emsal işçiden farklı bir işleme tabi tutulmasını haklı göstermeyeceğinden ücretin belirlenmesi bakımından da bu duruma dikkat edilmesi gerekecektir.

İşverenin eşit davranma yükümlülüğünün mutlak olarak aranamayacağı bir diğer hal olarak iş sözleşmesinin feshinin değerlendirilmesi yararlı olacaktır. Doktrinde genel olarak kabul gördüğü üzere işverenin iş sözleşmesini fesih hakkını kullanırken kural olarak eşit davranma borcu bulunmamaktadır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022). Nitekim işveren feshi hakkını kötüye kullanmadıkça İş Kanunu hükümleri çerçevesinde bildirimli fesih hakkını kullanabileceği gibi ayrımcılık yasaklarına aykırı hareket etmedikçe işçinin sözleşmesinin feshi için geçerli ya da haklı nedenlerin ortaya çıkması halinde anılan nedenlerle sözleşmeyi feshetmesi mümkün olabilecektir. Tele çalışan bakımından da aynı şekilde sonuca ulaşılması mümkün görünmektedir. Tele çalışanın iş sözleşmesinin feshinde somut olayın özellikleri doğrultusunda haklı ya da geçerli neden olup olmadığı irdelenecektir. Ancak tele çalışanın sırf iş sözleşmesinin türü nedeniyle feshe maruz kalması işverenin eşit davranma borcuna aykırı hareket ettiği anlamına gelecektir.

3.3. Eşit Davranma Borcuna Aykırı Hareket Edilmesinin Yaptırımı

İş Kanunu'nun 5. maddesine göre "İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir" (6. fıkra ilk cümle). İşverenin ayrımcılık yasağına aykırı hareket etmesi halinde uygulama bulan bu yaptırım Yargıtay kararlarına göre Kanunda sayılan dil, din, ırk, cinsiyet ve benzeri ayrımcılık hallerinden birinin gerçekleşmesi durumunda devreye girecektir. Yani işverenin eşit davranma borcunu yerine getirmediği her halde işçinin ayrımcılık tazminatına hak kazandığı sonuca varılması mümkün görünmemektedir. Bu husus yargı kararlarında şu şekilde vurgulanmaktadır: "Eşitlik ilkesini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiştir. Dairemiz kararlarında 'esaslı nedenler olmadıkça' ve 'biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça' bu yükümlülüğün bulunmadığı vurgulanmıştır (Yargıtay 9.HD. 2.12.2009 gün, 2009/33837 E, 2009/32939 K). İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımı maddenin 6. fıkrasında belirtilmiştir. Ancak bu yaptırım, her eşit işlem borcuna aykırılık için öngörülmemiştir. Bu yaptırımın olması için maddede mutlak olarak belirtilen ayrımcılık nedenlerinin ihlali gerekir. Kısaca dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi sebeplere dayalı ayırım veya tam süreli – kısmi süreli işçile ile belirli süreli – belirsiz süreli işçi arasında farklı işlem yapılması gerekir." (Yargıtay 9. HD., 09.10.2018 gün, 2015/23051 E, 2018/17844 K). Ancak Yargıtay'ın farklı yönde kararları olduğunu belirtmekte fayda vardır. Nitekim işverenin eşit işe eşit ücret vermemesinin eşit davranma borcunun ihlali olarak değerlendirildiği bir kararda işçinin ayrımcılık tazminatına hak kazanacağı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (Yargıtay 9. HD, 05.10.202 gün, 2017/16279 E, 2020/10415 K) (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022). Her ne kadar yargı kararlarında eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eden her durumda

işçinin ayrımcılık tazminatına hak kazanacağı yönünde bir görüş birliği bulunmasa da tele çalışanın sırf sözleşmesinin türü sebebiyle farklı işleme tabi tutulması İş Kanunu m. 5 anlamında ayrımcılık olarak nitelendirilebilecektir. Dolayısıyla işçinin dört aylık ücreti tutarında ayrımcılık tazminatı talep etmesinin mümkün olacağı kanaatindeyiz.

Ayrımcılık tazminatı hesaplanırken madde gerekçesinde belirtildiği üzere işçinin çıplak ücreti dikkate alınacak olup, ikramiye, prim gibi ödemeler ile sosyal yardımlar tazminat hesabında dikkate alınmayacaktır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, 2022). İşçi tazminat ve yoksun kaldığı haklarını talep etmenin yanı sıra eşitlik ilkesine aykırı davranılmak suretiyle çaişma koşullarının uygulanmaması gerekçesiyle haklı nedenle iş sözleşmesini de feshedebilecektir (Ekmekçi & Yiğit, 2020).

İş Kanunu'nun 99. maddesine göre “Kanunun 5 inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası” idari para cezası verilir. İlave olarak 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ayrımcılık yasağına aykırı davranan kişiler hakkında idari yaptırım uygulanacağını hükme bağlamakta, Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesinde ise nefret ve ayrımcılık başlığı altında bir kişinin işe alınmasını ve ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kişilere bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası uygulanacağı yer almaktadır.

4. SONUÇ

Covid-19 pandemisi ile adını daha sık duyar hale geldiğimiz tele çalışma aslında 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren çalışma hayatında tercih edilen bir çalışma türüdür. Özellikle işçinin işyerine gidip gelmesi hem masrafa hem de zaman kaybına yol açtığından bu olumsuzlukları bertaraf edebilmek adına ortaya çıktığı görülen tele çalışma işçinin iletişim teknolojileri aracılığıyla işini gördüğü bir iş sözleşmesi türüdür.

Tele çalışmayı standart istihdam ilişkilerinden ayıran unsurları mekan, teknoloji ve organizasyon olarak sıralanmaktadır. İşçi tele çalışma ilişkisinde iş görme edimini işyeri dışında yerine getirdiğinden mekan unsuru klasik işyerinden farklılaşmaktadır. İkinci olarak tele çalışan işyeri ile olan bağlantısını teknolojiyi kullanmak suretiyle gerçekleştirdiğinden teknoloji bu ilişkinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. Son olarak işçi bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla işyeri ve işvereni ile olan bağlantısını sağlayarak işverenin iş organizasyonuna dahil olduğundan taraflar arasındaki bağımlılık ilişkisi bu şekilde kurulmaktadır.

Tele çalışma her ne kadar standart iş ilişkilerinin özelliklerinden ayrılan unsurlar içerse de işçi ve işverenin bu sözleşmeden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri standart ilişkilerle aynı şekildedir. Bu kapsamda işverenin eşit davranma borcunu tele çalışma özelinde değerlendirmek gerekirse İş Kanunu'nda uzaktan çalışmanın düzenlendiği 14. maddenin 6. fıkrasına göre uzaktan çalışmada esaslı bir neden olmadıkça işçilerin salt iş sözleşmelerinin niteliğinden ötürü emsal işçilere oranla farklı işleme tabi tutulması mümkün değildir. Dolayısıyla işveren tarafından işçilere sağlanan menfaatler ya da işverenin yönetim hakkı gereğince verdiği talimatlar tele çalışan işçi için de aynı şekilde hüküm ve sonuç doğacaktır. Nitekim anılan hallerde işverenin eşit davranma borcunun mutlak olarak uygulanması gereklidir. Şayet işveren bir menfaati belirli objektif kriterler çerçevesinde belli işçi gruplarına uygulama vaadinde bulunmuşsa anılan kriterleri taşıyan tele çalışan da ilgili menfaatten faydalanabilecektir. İşverenin eşit davranma borcunun mutlak olarak aranmayacağı hallerde ise tele çalışanı da emsal işçiler gibi değerlendirmek gerekecektir. Örneğin iş sözleşmesinin feshinde geçerli ya da haklı bir neden ortaya çıkmışsa bu sebeplere dayanarak işveren tele çalışanın sözleşmesini

feshedebilecektir. Burada önemli olan husus işçinin salt uzaktan çalışma sözleşmesi kapsamında çalışıyor olmasının bir fesih sebebi teşkil etmeyeceğine dikkat edilmesidir.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı hakeret etmesinin yaptırımı ise İş Kanunu'nun 5. maddesinde işçinin dört aylık ücreti tutarında tazminat olarak düzenlenmektedir. İlgili 5. madde işverenin iş ilişkisinde veya sona ermesinde dil, ırk, renk, cinsiyet ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapmasına ilaveten tam süreli çalışan ile kısmi süreli çalışan ya da belirli süreli çalışan ile belirsiz süreli çalışan arasında farklı işlem yapmasına yönelik eylemlerini yaptırımı bağlamaktadır. 5. maddedeki düzenleme çerçevesinde tele çalışana sırf sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiden farklı çalışma koşulları uygulanır ya sa sözleşmesi sırf işin niteliğinden ötürü feshedilirse işçinin ayrımcılık tazminatına hak kazanması mümkün görünmektedir.

İşverenin ayrımcılık yasağına aykırı hareket etmesi İş Kanunu'nun 99. maddesinde idari para cezası yaptırımına da tabi tutulmaktadır. Ayrıca 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında idari para cezası da öngörülmektedir. Son olarak Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesine göre dil, ırk, milliyet ve benzeri sebeplerle bir kişinin iş alınmasını, ekonomik etkinlite bulunmasını engelleyen kişi bir yıldan üç yıla kadar hapsi cezası ile cezalandırılacaktır. Somut olayın niteliğine göre tele çalışanın maruz kaldığı ayrımcılığın ilgili kanunlardaki hükümler gereğince yaptırımı tabi tutulması ihtimal dahilindedir.

KAYNAKÇA

Alp, M.. Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma). S. Başterzi, *Sarper Süzek'e Armağan*. İstanbul : Beta, 2011.

Aydın, U. Tele Çalışma ve Tele Çalışma Avrupa Sözleşmesi. M. Uçum, *Devrim Ulucan'a Armağan*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. COVID-19 Pandemi Döneminde Home-office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme. *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu*. İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2020.

Civan, O. E. İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 7(26), 525-573, 2010.

Collins, M. The (not so simple) case for teleworking: a study at Lloyd's of London. *New Technology, Work and Employment*, 20(2), 115-132, 2005.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., & Özkaraca, E. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta, 2022.

Denizli Öztürk, B. Türk İş Kanunu'nda Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Tele Çalışma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sivas: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

- Doğan Yenisey, K. İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası. *Çalışma ve Toplum*(4), 63-82, 2006.
- Dulay Yangın, D. 6715 Sayılı Yasanın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*(36), 148-173, 2016.
- Dulay Yangın, D., Baycık, G., Yay, O., & Doğan, S. Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum* , 3(70), 1683-1728, 2021.
- Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: On İki Levha, 2020.
- Ergüneş Emrağ, S. 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13(51), 1413-1444.-, 2016.
- ETUC, (. T. (n.d.). Retrieved 9 23, 2023, from https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., & Baskan, E. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2020.
- Güven, E., & Aydın, U. *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir/İstanbul: Nisan, 2020.
- Kandemir, M. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul : Legal Yayıncılık, 2011.
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. Three Generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-272, 2016.
- Moll, W. *Münchener Anwalts Handbuch*. München: C.H.Beck, 2021.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*. Ankara: Lykeion.
- Nilles, M. Telecommunications and Organizational Decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147, 1975.
- Özdemir, E. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Karşısında Tele Çalışma. *Çimento İşveren Dergisi*, 35(3), 8-41, 2021.
- Rolfs, C., Giesen, R., Meßling, M., & Udsching, P. *BeckOK Arbeitsrecht*. München: C.H.Beck, 2023.
- Senyen Kaplan, E. T. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- Süzek, S. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta, 2022.
- Taskin, L., & Devos, V. Paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The Case of Telework. *Journal of Business Ethics*, 62, 13-24, 2005.
- Uşan, F., & Erdoğan, C. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin, 2022.

Ünal, C. *İş Hukukunda Yaş Ayırmacılığı*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, 2018.

Yıldız, G. B. *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2008.