



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI

Bir İnsan Hakkı Olarak Ulaşılama Hakkı

Yüksek Lisans Tezi
Mehmet Zahid Erer

Ocak 2024



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI

Bir İnsan Hakkı Olarak Ulaşılamama Hakkı

Yüksek Lisans Tezi

Mehmet Zahid Erer

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Sezen Kama Işık

Ocak 2024

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Mehmet Zahid Erer tarafından hazırlanan "Bir İnsan Hakkı Olarak Ulaşılama Hakkı" başlıklı bu Yüksek Lisans Tezi, Kamu Hukuku Anabilim Dalı'nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Sezen Kama Işık
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Nur Zeliha Kaman
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Prof. Dr. Abdullah Sezer
Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Selman Karakul
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Uğur
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 29/01/2024

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin Chicago yazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun dipnotlarda kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Sezen Kama Işık

Etik İlkeler Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza

Mehmet Zahid Erer

ÖZET

Bir İnsan Hakkı Olarak Ulaşılama Hakkı

Erer, Mehmet Zahid

Yüksek Lisans Tezi, Kamu Hukuku Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sezen Kama Işık

Ocak 2024

Bilişim teknolojilerinin gelişimi pek çok alanda hayatımızda ciddi etkilere yol açmıştır. Bu etkilerden birinin de çalışma hayatında ve çalışanların üzerinde olduğunu söyleyebiliriz. Bilişim teknolojilerindeki gelişmeler ve nihayetinde Covid 19 salgını, çalışanların iş ve özel yaşamını ayırt etmesinin oldukça güç bir hal almasına sebep olmuştur. Bundan dolayı da ulaşılama hakkı, bilişim teknolojilerinin gelişimi ve Covid 19 salgınıyla birlikte sıkça gündeme gelen bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır.

Her ne kadar ulaşılama hakkına yönelik somut gelişmelerin 21. yüzyılın ilk dönemlerinde başladığını söyleyebilirsek de gelen süreçte ulaşılama hakkına yönelik gerekli adımların atıldığını ifade edememekteyiz. Bundan dolayı da ulaşılama hakkının insan hakları perspektifinden değerlendirilmesinin önemli olduğunu düşünmekteyiz. Mevcut çalışma ile ulaşılama hakkı hem özel yaşamın gizliliği hem de dinlenme hakkı bakımından derinlemesine incelenmektedir. Bununla birlikte gerek uluslararası düzenlemeler gerekse de ulusal düzenlemeler bakımından ulaşılama hakkının hukuki boyutu değerlendirilmektedir. Böylelikle çalışmada ulaşılama hakkına yönelik somut gelişmeler incelenmekte ve ileriye dönük önerilerde bulunmaktadır.

Ulaşılama hakkının yakın bir gelecekte hem ülkemiz hem de dünya ölçeğinde daha da önem kazanacağı aşikardır. Ancak ulaşılama hakkının nasıl bir düzenleme ile hukukumuza gireceği tereddütler oluşturabilmektedir. Bu noktada somut bir düzenlemeye ihtiyacın olup olmadığı da tartışılabilmektedir. Zira bu hakkın hukuk hayatımızda yaygınlaşmasının yargı kararları, doktrindeki gelişmeler ve çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesiyle olacağına şüphe yoktur. Ayrıca şirketler düzeyindeki gelişmelerin de ulaşılama hakkının tanınması ve korunması açısından önemli bir araç olabileceğini de söyleyebiliriz. Nihayetinde ulaşılama hakkının somut bir düzenlemeye kavuşmasının oldukça önemli olduğunu ifade edebilmekteyiz. Bu çalışmanın da iş ve özel yaşamında ciddi problemlerle karşılaşan çalışanlar bakımından küçük de olsa bir etkisi olmasını hedeflemekteyiz. Bununla birlikte ulaşılama hakkını insan hakları sistematığı ve perspektifinden incelediğimiz çalışmanın literatüre önemli bir katkı sunacağını düşünmekteyiz.

Anahtar Kelimeler: Ulaşılama Hakkı, Bağlantıyı Kesme, Özel Yaşamın Gizliliği Hakkı, Dinlenme Hakkı, Çalışma Süreleri

ABSTRACT

Bir İnsan Hakkı Olarak Ulaşılama Hakkı

Erer, Mehmet Zahid

Master's Thesis, Department of Public Law

Supervisor: Asst. Prof. Sezen Kama Isık

January 2024

The development of information technologies has had serious impacts on our lives in many areas. We can say that one of these effects is on working life and employees. Developments in information technologies and the Covid 19 pandemic have made it very difficult for employees to distinguish between their work and private lives. Therefore, the right to disconnect appears as a right that is frequently on the agenda with the development of information technologies and the Covid 19 pandemic.

Although we can say that concrete developments regarding the right to disconnect started in the early periods of the 21st century, we cannot state that the necessary steps have been taken towards the right to disconnect in the current process. Therefore, we think that it is important to evaluate the right to disconnect from a human rights perspective. In the present study, the right to disconnect is examined in depth in terms of both the right to privacy and the right to rest. In addition, the legal dimension of the right to disconnect is evaluated in terms of both international and national regulations. Thus, the study examines concrete developments regarding the right to disconnect and makes recommendations for the future.

It is obvious that the right to disconnect will become even more important both in our country and in the world in the near future. However, there may be hesitations as to how the right to disconnect will be regulated in our law. At this point, it may also be discussed whether there is a need for a concrete regulation. There is no doubt that this right will become widespread in our legal life through judicial decisions, developments in the doctrine and raising awareness of employees on this issue. We can also say that developments at the level of companies can be an important tool for the recognition and protection of the right to disconnect. Finally, we can state that it is very important to have a concrete regulation of the right to disconnect. We aim for this study to have a small impact on employees who face serious problems in their professional and private lives. In addition, we believe that this study, which examines the right to disconnect from the perspective of human rights systematics and perspective, will make an important contribution to the literature.

Keywords: Right to Disconnect, Disconnection, Right to Privacy, Right to Rest, Working Hours

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın fikir aşamasından son haline gelene kadar her konuda yardımını esirgemeyen ve her türlü desteği içtenlikle sağlayan Sayın Danışman Hocam Dr. Öğr. Üyesi Sezen KAMA IŞIK'a,

Kendisiyle çalışma fırsatı bulduğum, çalışmalarımda gerekli desteği sunan ve Yüksek Lisans Tez Jürimde bulunma nezaketini göstererek tezime sunduğu ufuk açıcı katkılarından dolayı Sayın Hocam Prof. Dr. Selman KARAKUL'a,

Yüksek Lisans Tez Jürimde yer alan ve tezime yapıcı eleştirileri ile katkıda bulunan Sayın Hocalarım Prof. Dr. Nur Zeliha KAMAN, Prof. Dr. Abdullah SEZER ve Dr. Öğr. Üyesi Ömer UĞUR'a,

Berber çalışma fırsatı bulduğum ve tezimin yazım sürecindeki kıymetli katkılarından dolayı değerli çalışma arkadaşlarım Sayın Dr. Ali SAÇAR, Dr. Ezgi ÇALDIRAN, Arş. Gör. Muhammed Furkan KÂHYA ve Arş. Gör. Ali Haydar GÖKSEL'e,

Bu günlere gelmemde kelimelerle tasvir edilemeyecek kadar büyük katkıları olan ve beni yetiştiren Sevgili Anneme ve Babama,

Her zaman desteklerini arkamda hissettiğim pek kıymetli kardeşlerime ve tüm aileme,

Kendisine ayıracağım vakitten kıstığım için bu tezin ortaya çıkmasına büyük bir olanak tanıyan fedakâr ve biricik kızıma,

Tezin yazım aşamasındaki çok kıymetli desteklerinin yanında bana hayat boyu olan sadık yol arkadaşlığı ve inancı için Sevgili Eşim Zeynep'e,

sonsuz teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Mehmet Zahid ERER

İstanbul, 2024

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1
BÖLÜM I: ULAŞILAMAMA HAKKININ TEMELLENDİRİLMESİ	3
1.1. ULAŞILAMAMA HAKKI KAVRAMI	3
1.1.1. Konusu ve Tanımı	3
1.1.2. Unsurları	5
1.2. ULAŞILAMAMA HAKKININ KAPSAMI	8
1.2.1. Öznesi ve Yükümlüsü	8
1.2.2. Sınırları	11
1.2.3. İlişkili Olduğu Haklar	12
1.2.3.1. Özel ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı	13
1.2.3.2. Dinlenme Hakkı	15
1.2.4. İşverenin Haklarıyla Ulaşılama Hakkının Çatışan Yönü	18
1.3. ULAŞILAMAMA HAKKININ AMACI	21
1.3.1. Güvence Altına Alınan Menfaat	23
1.3.2. Günümüzde Ulaşılama Hakkına Duyulan İhtiyaç	25
1.4. ULAŞILAMAMA HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI	28
1.4.1. Bilişim Teknolojilerinin Yaygınlaşması Sonrası Ulaşılama Hakkı	33
1.4.2. Covid 19 Salgını Sonrası Ulaşılama Hakkı	35

1.5. ULAŞILAMAMA HAKKININ İNSAN HAKKI OLARAK SINIFLANDIRILMASI	38
1.5.1. İnsan Haklarının Gelişimi ve Sınıflandırılması.....	38
1.5.2. Ulaşılama Hakkının Sınıflandırılması	42
1.6. ULAŞILAMAMA HAKKININ ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDEKİ DAYANAĞI	44
1.6.1. Birleşmiş Milletler Düzeyinde	45
1.6.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Bakımından.....	45
1.6.1.1.1. 12. Maddesi Bağlamında	46
1.6.1.1.2. 23. ve 24. Maddeleri Bağlamında.....	47
1.6.1.2. Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Ekonomik Sosyal Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme Bakımından.....	48
1.6.1.2.1. Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme Bağlamında	49
1.6.1.2.2. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme Bağlamında	50
1.6.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri Bakımından.....	52
1.6.1.3.1. Endüstride Çalışma Sürelerine İlişkin 1 No’lu Sözleşme	54
1.6.1.3.2. Ticaret ve Büro İşlerinde Çalışma Sürelerine İlişkin 30 No’lu Sözleşme	55
1.6.2. Avrupa Konseyi Düzeyinde	55
1.6.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bakımından	56
1.6.2.1.1. 8. Maddesi Bağlamında	57
1.6.2.1.2. 4. Maddesi Bağlamında	67
1.6.2.2. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Bakımından	69

BÖLÜM II: MUKAYESELİ HUKUKTA VE TÜRK HUKUKUNDA ULAŞILAMAMA HAKKI.....73

2.1. AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİNDE 73

2.1.1. Mevcut Düzenlemeler Bağlamında 76

2.1.1.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı 77

2.1.1.2. 89/391/AET Sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Direktif 80

2.1.1.3. 90/270/AET Sayılı Ekranlı Araçlarda Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin Direktif 82

2.1.1.4. 93/104/AT Sayılı Direktif Çalışma Süresinin Düzenlenmesinin Belirli Yönlerine İlişkin Direktif.....84

2.1.1.5. 2003/88/AT Sayılı Çalışma Süresinin Düzenlenmesine Dair Belirli Hususlara İlişkin Direktif.....85

2.1.1.6. 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği'nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşullarına İlişkin Direktif 88

2.1.1.7. 2019/1158 Sayılı Ebeveyn ve Bakıcılar İçin İş Yaşam Dengesi ve Kariyere İlişkin ve 2010/18/AB Sayılı Direktif'in Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Direktif.....91

2.1.1.8. 2002 Tarihli Tele Çalışma Hakkında ve 2020 Tarihli Dijitalleşme Hakkında Avrupa Sosyal Taraflarınca Kabul Edilen Avrupa Çerçeve Sözleşmeleri 92

2.1.2. Avrupa Parlamentosu'nun 21 Ocak 2021 Tarihli Ulaşılama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı Bağlamında 95

2.1.3. Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları Bakımından 102

2.1.3.1. Kişi Bakımından 103

2.1.3.2. Konu Bakımından 106

2.2. ULUSAL DÜZENLEMELERDE.....112

2.2.1. Somut Düzenleme Getirmiş Ülkeler Bakımından.....113

2.2.1.1. Fransa.....113

2.2.1.2. İtalya 118

2.2.1.3. İspanya	120
2.2.2. Somut Düzenleme Getirmemiş Ülkeler Bakımından	122
2.2.2.1. Almanya	122
2.2.2.2. İrlanda	124
2.3. TÜRK HUKUKUNDA	125
2.3.1. Mevzuat Bakımından	126
2.3.1.1. İşçiler Bağlamında	126
2.3.1.2. Devlet Memurları Kanunu Bağlamında	131
2.3.2. Doktrin Bakımından	134
2.3.3. Yargı Kararları Bakımından	136
SONUÇ	140
KAYNAKÇA	144

KISALTMALAR

2003/88 AT Sayılı Direktif	Çalışma Süresinin Düzenlenmesine Dair Belirli Hususlara İlişkin Direktif
AB	Avrupa Birliği
ABAD	Avrupa Birliği Adalet Divanı
ABİHA	Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AT	Avrupa Topluluğu
AYM	Anayasa Mahkemesi
bs.	Baskı
Bkz.	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
çev.	Çeviren
ed.	Editör
EC	European Community (Avrupa Topluluğu)
EEC	European Economic Community (Avrupa Ekonomik Topluluğu)
E.T.	Erişim Tarihi
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İHEB	İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
md.	Madde
No.	Numara

OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)
Par.	Paragraf
s.	Sayfa
sy	Sayı
T.	Tarih
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
vd.	ve Diğerleri

GİRİŞ

Ulaşılama hakkı 21. yüzyılın başlarında bilişim teknolojilerinin göstermiş olduğu hızlı gelişme ile yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu gelişmeler sonucunda uluslararası ve ulusal düzenlemelere konu olmuştur. Her ne kadar ulaşılama hakkının tam manasıyla yaygınlaşmış olduğu söylenemese de bu alanda yapılacak bilimsel çalışmalar, yargı kararları ve nihayetinde hukuki düzenlemelerle birlikte yaygınlaşması muhtemel gözükmektedir. Bu çalışma ile ulaşılama hakkının Türkiye özelinde yaygınlaşması amaçlanmaktadır ve çalışma her ne kadar yadsınamayacak şekilde İş Hukuku ile doğrudan bağlantı içinde olsa da bir İnsan Hakları Hukuku tezi olma özelliğine sahiptir.

Bu manada ulaşılama hakkının insan hakları sistemi içerisindeki yerinin tespiti, ulaşılama hakkının hukuki altyapısı için çok önemlidir. Ek olarak bu çalışmanın somutlaştırılması için mevcut düzenlemeler ekseninde incelenmesi gerekmektedir. Bundan dolayı da bu çalışma ile hem ulaşılama hakkının insan hakları sistematigi içinde temellendirilmesi hem de somut düzenlemelerle birlikte değerlendirmesi ortaya konulmaktadır.

Bu sebeple çalışmamızın “*Ulaşılama Hakkının Temellendirilmesi*” başlıklı Birinci Bölümü’nde ulaşılama hakkının hukuki dayanağının neler olduğu ve hangi kapsamda değerlendirilmesi gerektiği ele alınmaktadır. Bu bölümde ulaşılama hakkının daha iyi anlaşılabilmesi için sistematik olarak ulaşılama hakkının tanım ve amacının ortaya konulmasına, tarihsel gelişim sürecinin ortaya konulmasına, insan hakları içerisinde sınıflandırılmasına ve uluslararası düzenlemelerdeki dayanağının tespit edilmesine çalışılmaktadır. Ulaşılama hakkının doğru bir temellendirmeye oturtulması, yapılacak hukuki düzenlemelerin içeriğinde büyük ölçüde etkili olabilecektir. Ulaşılama hakkının ortaya çıkışında bilişim teknolojilerindeki gelişmelerin etkileriyle birlikte Covid 19 salgınının bu manadaki etkileri önem arz etmektedir. Bunun yanında ulaşılama hakkının temelleri büyük ölçüde özel yaşamın gizliliği ve dinlenme hakkı üzerinden irdelenmektedir.

Çalışmamızın somutlaştığı “*Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Ulaşılama Hakkı*” başlıklı ikinci bölümünde ise uluslararası ve ulusal düzenlemelerde ulaşılama hakkının ne ölçüde yer aldığı ortaya konulmakta ve ulaşılama hakkına yönelik düzenlemelerin içeriği irdelenmektedir. Mukayeseli hukuk bakımından AB (Avrupa Birliği) bünyesindeki geniş hacimli düzenlemelere ve düzenleme çalışmalarına büyük yer

ayrılmıştır. Zira ulaşılama hakkına yönelik yapılmış en kapsamlı düzenleme ve düzenleme önerileri AB nezdinde mevcuttur. Bunun yanında ulusal hukukta ulaşılama hakkına yönelik düzenleme getirmiş ve düzenleme getirme hazırlığı içerisinde olan ülkelerin ulusal mevzuatına yer verilerek ulaşılama hakkının ilerleyen günlerde nasıl ele alınabileceği tespit edilmektedir. Son olarak Türk Hukukunda ulaşılama hakkına yönelik mevcut yasal mevzuat, doktrin ve yargı kararları incelenip önerilerde bulunmaktadır.

BÖLÜM I: ULAŞILAMAMA HAKKININ TEMELLENDİRİLMESİ

1.1. ULAŞILAMAMA HAKKI KAVRAMI

1.1.1. Konusu ve Tanımı

Genel manada ulaşılama hakkı¹, çalışma sürelerinin dışında, çalışanların işle alakalı olan herhangi bir işi yapmakla yahut dijital araçlar² vasıtası ile iletişime geçmekle yükümlü kılınmamasını ifade etmektedir. Burada söz konusu olan ulaşılama hakkının, çalışana ulaşılabilme ihtimalini de kapsadığını ve bu konuda bir istisna getirilemeyecek şekilde geniş manada yorumlanması gerektiğini söylemek mümkün gözükmemektedir³.

İnsan hakları hukukunun genel teorisine göre bir hukuk normunun insan hakkı olarak düzenlenebilmesi için konusunun açık bir şekilde dile getirilebilmesi zaruridir. Çünkü bu hukuk normuyla birlikte ilgili hakka dair sahibine yetki, başkalarına da saygı duyma yahut gerçekleştirme ödevi yüklenmektedir⁴. Bundan dolayı da ulaşılama hakkının tanımının yapılabilmesinin ve kapsamının açık bir biçimde çizilmesinin, insan hakları

¹ Ulaşılabilir olmama hakkı olarak kullanan yazarlar da vardır. Bkz. Deniz Ugan Çatalkaya, “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence ‘Ulaşılabilir Olmama’ Hakkı”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74 (2016): 737-55; Yiğitcan Çankaya, *İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği* (İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 2021); Haşim Kırık, *İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024); bu çalışmada İngilizce “right to disconnect” kavramının “ulaşılama hakkı” olarak kullanılması tercih edilmiştir. Literatürde bu konuda bir tespiti rastlayamamış olsak da ulaşılama hakkı şeklinde kullanımın, bu hakkın bir tercihten ziyade hukuk düzeni tarafından dezavantajlı durumda olan çalışanın korunmasına yönelik bir önlem olması sebebiyle daha doğru olduğunu düşünmekteyiz. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında da bu şekilde kullanılacaktır. Aynı şekilde kullanım için Bkz. Canan Erdoğan, “Ulaşılama Hakkı”, içinde *Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi*, Saim Ocak, ed., (Ankara: Adalet Yayınevi, 2023); Emre Ünal, *İşçinin Ulaşılama Hakkı* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2023); Ali D. Ulusoy, “Kamu Görevlileri Açısından Özel Hayata Saygı Hakkı ve Kamudan İhraçlar”, *Anayasa Yargısı* 38, sy 2, 2021: 293-306; Özgün Yapağı, “Kamu Görevlilerinin Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi, 2023); Gaye Baycık vd., “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit Ve Öneriler”, *Çalışma ve Toplum* 3, sy 70, 2021: 1683-1728, <https://doi.org/10.54752/ct.1155067>, (E.T. 07.09.2023).

² Dijital, Türk Dil Kurumları(TDK) Sözlüklerinde “*sanal*” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca araç ise bir işi yapmakta yahut sonuçlandırmakta kullanılan nesne olarak nitelendirilmektedir. Bundan dolayı da dijital araçlar şeklinde kullanım tercih edilmiştir. İletişim araçları ifadesi ise sadece bilgi alışverişini kapsayacak şekilde bir anlam oluşturacağı için tercih edilmemiştir. Türk Dil Kurumu, “Güncel Türkçe Sözlük”, <https://sozluk.gov.tr>, (E.T. 05.11.2023).

³ Paul M. Secunda, “The Employee Right To Disconnect”, *Notre Dame Journal of International & Comparative Law* 9, sy 1, 2019, s. 13.

⁴ Oktay Uygun, *Devlet Teorisi*, 7. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), s. 591.

sistematikliğinde sahip olduğu yerin belli edilebilmesi açısından büyük bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

Ulaşılama hakkının tanımının yapılabilmesi için öncelikle ulaşılabilir olma ifadesinin anlaşılması gerekmektedir. Zira ulaşılama hakkının, ulaşılabilir olmanın tersi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. “*Ulaşmak*” kelimesi TDK sözlüğünde “*belli bir yere varmak, erişmek*” şeklinde ve “*ulaşabilmek*” de “*ulaşma ihtimali veya imkanı bulunmak*” şeklinde tanımlanmaktadır⁵. Bu noktada ulaşılabilir olmanın mana itibarıyla günümüz dünyasında kullanılan iletişim araçlarıyla iletişime hazır olmayı ifade ettiği söylenebilir. Fakat bilişim teknolojilerinin gelişimiyle birlikte iletişim araçları da hızla genişlemiştir ve iletişimin çok çeşitli vasıtalarla gerçekleştiği görülmektedir. TDK’ye göre “*iletişim*” kelimesinin anlamıysa “*Duygu, düşünce veya bilgilerin akla gelebilecek her türlü yolla başkalarına aktarılması, bildirişim, haberleşme, iletişim*”⁶ şeklindedir. Yani iletişimin her türlü yolla aktarılması mümkündür. Bu minvalden bakacak olursak, günümüzde ulaşılabilir olmanın anlamı çeşitli bilişim teknolojileri aracılığıyla insanların iletişime hazır olmasını ifade etmektedir.

Her ne kadar ulaşılabilir olmanın pek çok faydalı yanları bulunmaktaysa da teknolojiye olan bağımlılık ve hızlı yanıt verme ihtiyacı, İngilizce literatürde “*always on*” itiyadı olarak adlandırılan duruma, yani Türkçe manasıyla “*her zaman açık/ uygun/ müsait olma*” alışkanlığına sebep olmuştur⁷. Bu durum o kadar yaygınlaşmıştır ki aile ve arkadaşlar bakımından da bireylerin sürekli ulaşılabilir olduğu düşüncesi hakim olmaktadır. İş hayatı bakımından bu durumun gelişen teknoloji, globalleşme ve işverenin beklentilerinin bir sonucu olduğunu, bununla birlikte gayri resmi nitelikte çalışma gününün genişlemesine sebebiyet verdiğini söylemek mümkündür⁸. Bu durumu “*hyperconnectivity*” “*sürekli ulaşılabilir olma*”⁹ olarak da adlandırmak mümkündür. Ayrıca bu durumun

⁵ Türk Dil Kurumu, “Güncel Türkçe Sözlük”.

⁶ Türk Dil Kurumu, “Güncel Türkçe Sözlük”.

⁷ Almuth McDowall ve Gail Kinman, “The New Nowhere Land? A Research And Practice Agenda For The ‘Always On’ Culture”, *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 4, sy 3, 2017, s. 256, <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2017-0045> , (E.T. 17.08.2023).

⁸ Emma Gallagher, “After Hours Availability And The Right To Disconnect: An Exploratory Study Into The Effect Of After-Hours Availability And The Significance Of Protective Legislation For The Right To Disconnect” (Master of Arts in Human Resource Management, National College of Ireland, 2020), s. 19.

⁹ Yiğitcan Çankaya, “Pandemi Döneminde Tele Çalışmanın İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkına Etkisi”, içinde *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V*, Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ ed., (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), s. 158.

çalışanın zihinsel bakımdan sürekli yaptığı işle beraber olmasına ve çalışma sürelerinin aşılabilmesine sebep olabileceği de söylenebilmektedir¹⁰.

Bu alışkanlığın yerleşmiş olmasının doğurduğu birçok tehlike mevcuttur. Çalışmamız bakımından önem arz eden yönü ise çalışanların özel yaşam ve iş yaşamı ayrımının giderek belirsizleşmesi hatta iş hayatının daha baskın hale gelmesine varmasıdır. Yani bu minvalde bakılacak husus, çalışanların özel yaşamının önüne geçen bir boyuta varacak kadar genişlemiş olan sürekli ulaşılabilir olma durumudur.

Bu açıklamalar çerçevesinde ulaşılama hakkını çalışanların çalışma süreleri dışında işle ilgili herhangi bir amaca ilişkin olarak herhangi bir dijital araç vasıtasıyla rahatsız edilmemesi olarak tanımlamak mümkündür¹¹. Bu manada ulaşılama hakkının konusunu ise çalışanların çalışma süreleri dışında işle ilgili faaliyetler bakımından rahatsız edilmemesinin oluşturduğunu söyleyebiliriz.

1.1.2. Unsurları

Ulaşılama hakkının hangi unsurları barındırması gerektiği bir manada sınırlarını teşkil etmektedir. Bu sınırların belirlenebilmesi içinse öncelikle ulaşılama hakkı kapsamında yer alan unsurların neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte bir yanda çalışanların özel yaşamının korunması hakkı mevcutken diğer yanda işverenlerin yönetim hakkı veya yetkisi mevcuttur. Bu noktada ulaşılama hakkını kısıtlayan bir şey olarak işverenin yönetim hakkı veya yetkisi gösterilebilir. Kavramsal olarak işverenin sahip olduğu yönetime ilişkin birtakım hak yahut yetkiler, Türk ve Alman Hukukunda yönetim hakkı¹² olarak nitelendirilmekteyken; Fransız Hukukunda yönetim

¹⁰ Çankaya, s. 158.

¹¹ Bu tanımda Avrupa Parlamentosu'nun 21 Ocak 2021 Tarihli Ulaşılama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı esas alınmıştır. European Parliament, “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2019/-2181\(INL\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2019/-2181(INL)&l=en) , (E.T. 25.06.2023)

¹² “Yönetim Hakkı” olarak kullanım için Bkz. Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 22. bs. (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2022), s. 85-91; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri*, 34.bs. (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2021), s. 284-289; Sevgi Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019); M. Aymelek Erdemir, *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015).

yetkisi¹³ olarak nitelendirilmektedir¹⁴. Bu noktada biz de işverenin yönetim hakkı olarak nitelendirmekteyiz. Buna sebep olarak da Türk Hukukunda genel itibariyle yönetim hakkı olarak nitelendirilmesi ve bunun bir sebebinin de işverenin çalışanlar üzerinde işin yürürlüğünün sağlanmasıyla birlikte işin görülmesine ilişkin talimatlarının hukuk düzeni tarafından korunuyor olması görülebilmektedir¹⁵. Bununla birlikte işverenin yönetim hakkının, iş sözleşmesinin sahip olduğu karakterin içinde doğduğunu ve buna sebep olarak da işçinin yapacağı tüm faaliyetlerin iş sözleşmesinde belirtmenin mümkün olmadığını söyleyebilmekteyiz¹⁶.

Ulaşılamama hakkının değerlendirilmesi yapılırken bir yandan da işverenin sahip olabileceği haklı menfaatlerin yani işverenin yönetim hakkının da değerlendirilmesi zaruri olarak görülebilir. Ulaşılamama hakkına yönelik olarak başlangıçta şirket düzeyinde çalışma alışkanlıklarına yönelik mevcut durumun analizinin yapılması gereklidir. Bu noktada her şirket bünyesinde mesai dışında gönderilen elektronik postaların, arama ve mesajların sayısı ile hangi çalışanların ne sıklıkta bu tip durumla karşılaştığının tespit edilmesinin çok önemli olduğu ifade edilmektedir¹⁷. Ulaşılamama hakkının unsurlarına bakılacak olursa ulaşılama hakkının, çalışanın herhangi bir olumsuzlukla karşılaşma tehlikesi olmayacak şekilde tanınmasının gerekliliği karşımıza çıkmaktadır¹⁸. Zira ulaşılama hakkının çalışanın herhangi bir olumsuzlukla karşılaşma tehlikesine mahal verecek şekilde düzenlenmesi durumunda çalışan aleyhine olumsuz sonuçlar doğabilecek ve bu durumda çalışanlara ulaşılama hakkının tanınmasındaki amaçlara ters düşecektir.

Bununla birlikte ulaşılama hakkının kesintiye uğramadan devam etmesi meselenin bir başka unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani ulaşılama hakkının belli zamanlarda geçerli olup belli zamanlarda geçerli olmadığını söylemek mümkün olamayacaktır¹⁹. Tabi buna yönelik istisnaların ulusal mevzuatta öngörülebilme ihtimalinin mevcut olduğu da unutulmamalıdır. Ulaşılamama hakkına yönelik düzenlemelerde genelde

¹³ “Yönetim Yetkisi” olarak kullanım için Bkz. Ali Güzel ve Deniz Ugan Çataalkaya, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20, sy 1, 2014.

¹⁴ Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı*, s. 48.

¹⁵ Dursun Ateş, s. 49.

¹⁶ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 284.

¹⁷ Lerouge ve Trujillo Pons, “Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?”, s. 464.

¹⁸ Eurofound, “Right To Disconnect: Exploring Company Practices”, s. 7.

¹⁹ Eurofound, s. 2.

hakkın kullanım yönteminin tanımlanması, dijital araçların kullanımının düzenlenmesi ve mesleki farkındalık eğitimlerinin yapılması gibi hususlara yer verildiği görülmektedir²⁰. Her ne kadar mevcut düzenlemeler bakımından bu şekilde bir sınıflandırma yapılabilmesi mümkünse de bunun değişmesi pek tabii ki mümkündür.

Şunu da ifade etmek gerekecektir ki ulusal mevzuatta ulaşılamama hakkına yer veren ülkelerin ulaşılamama hakkının kesin tanımını yapmaktan kaçındığı görülmektedir²¹. Bunun nedeni olarak ulaşılamama hakkının uygulamaya geçirilirken sahip olduğu karmaşık yapıdan kaynaklandığı söylenebilmektedir²². Gerçekten de ulaşılamama hakkına ilişkin birtakım unsurlara yer verebilmekteyse de mevcut hukuki düzenlemeler bakımından ulaşılamama hakkının bütün unsurlarını ortaya koyabilmek oldukça güçtür. Bir manada ulaşılamama hakkının sahip olduğu unsurları ulusal ve uluslararası düzenlemelerin gelecekteki yönelimi sonucunda tam manada ifade edebilmek mümkün olabilecektir.

Ulaşılamama hakkının düzenlediği unsurun mesai saatleri dışında kalan sürelerde çalışanların işle ilgili unsurlar bakımından etki altına alınamaması ve özel yaşamına müdahale edilememesi olduğunu ve bu kapsamda tanımlanabildiğini daha önceden ifade etmiştik. Diğer yandan mesai saatleri içinde olan durumlarda da çalışanların ulaşılamama hakkının mevcut olup olmadığı bir başka problematik olarak karşımıza çıkabilmektedir. Özellikle çalışanların inançlarına bağlı olarak normal çalışma saatlerinde dini ritüellerini yerine getirip getiremeyeceğinin yani bu süre içerisinde çalışanların ulaşılamama hakkına sahip olup olamayacağına da değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu noktada çalışanların dini ritüellerini gerçekleştirme bakımından işvereninden, çalışma saatlerinin dini ritüelleriyle uyumlulaştırması talebinde bulunmasına ilişkin birtakım talepler ortaya çıkabilmektedir²³. AIHM (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi)'nin de önüne gelen uyuşmazlıklarda çalışanların mesai saatleri içerisinde dini ritüellerini yerine getirip getirememesi meselesini, Sözleşme'nin 9. maddesi -düşünce, vicdan ve din özgürlüğü-

²⁰ Facundo Martin Chiufo, "The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'", 2019, s. 13, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3422283>, (E.T. 12.09.2023).

²¹ Chiufo, s. 12.

²² Chiufo, s. 12.

²³ Gülay Arslan Öncü, *Sosyal Devlet ve Küreselleşme Ekseninde Haksız İşten Çıkarılmama Hakkı UÇÖ-(GG)ASŞ-AİHS* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), s. 246.

kapsamında değerlendirdiği g r lmektedir²⁴. Dolayısıyla ulaşılamama hakkı bağlamında bu meselenin değerlendirilebilmesi ihtiyacının olmadığını ifade etmek mümkündür.

Buradan yola çıkararak ulaşılamama hakkının unsurlarının şu an için kesin bir şekilde ifade etmenin mümkün olmadığını söyleyebiliriz. Bununla birlikte ulaşılamama hakkının tanındığı çalışanların herhangi bir olumsuz muameleye tutulmaması, ulaşılamama hakkının herhangi bir istisnaya mahal vermeyecek şekilde uygulanması ve ulaşılamama hakkının çalışanlar bakımından tanınmasını sağlayacak birtakım mekanizmaların öngörülmesi gibi unsurların ulaşılamama hakkının şimdilik tespit edebildiğimiz unsurları olduğunu ifade edebiliriz.

1.2. ULAşILAMAMA HAKKININ KAPSAMI

Ulaşılamama hakkının kapsamının belirlenebilmesi için ulaşılamama hakkının kimler için hangi durumlarda tanınabileceğiyle, hangi durumlarda ve ne ölçüde sınırlandırılabilenine tespit edilmesi gerekmektedir. Bunun için de ulaşılamama hakkına kimlerin sahip olduğunun yani öznesinin, ulaşılamama hakkı bakımından kimlerin yükümlü olduğunun yani yükümlüsünün, ulaşılamama hakkının sınırlarının ve ulaşılamama hakkının hangi haklarla ilişkili olduğunun tespiti gerekmektedir. Zira ulaşılamama hakkının kapsam olarak belirlenmesi, sınırlarının da daha net  izilebilmesine olanak tanıyabilecektir.

1.2.1.  znesi ve Yükümlüsü

 nsan hakları hukuku bağlamında hakka sahip olan yani onu kullanan birey yahut bireylerin oluşturduğu toplulukların açık bir şekilde gösterilmesi řarttır²⁵. Ayrıca kavramsal olarak bir hakkın, sahibiyle birlikte somutlaştığı s ylenebilmektedir²⁶. Bu manada ulaşılamama hakkını kullanan ve ondan faydalanan bireylerin hangi kapsamda olduğunun belirlenmesi önem arz etmektedir.  rnek vermek gerekirse sadece işçilerle mi kısıtlı olduğunun yoksa kamu görevlilerinin de mi ulaşılamama hakkının kapsamı içinde olduğunun tespitinin yapılması gerekmektedir. şunu da ifade etmek gerekmektedir ki ulaşılamama hakkının yükümlüsü her koşulda işveren olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu

²⁴ Arslan  nc , s. 247.

²⁵ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 591.

²⁶ Rona Aybay ve Demirhan Burak  elik, * nsan Hakları Hukuku*, 5. bs. ( stanbul: Der Yayınları, 2022), s. 4.

noktada ulaşılamama hakkının öznesine yönelik mevzubahis hususların belirlenebilmesi için öncelikle Avrupa uygulamasına bakılacak daha sonra da ulaşılamama hakkının öznesine ilişkin genel tespitlerde bulunulacaktır.

Her ne kadar devletin kamu hizmetini yürütenler bakımından daha ağır yükümlülükler ve şartlar öngörmesi, devletin kamu gücüne ilişkin özellikli durumuyla irtibatlandırılabilse de bu tespitin çalışanın işi ve statüsü haricinde olan ölçüsüz talepler bakımından geçerli olduğunu söylemek mümkün gözükmemektedir²⁷. Bu manada çalışanların çalışma şartlarına ilişkin yapılan kamu veya özel sektör ayrımını, kamu çalışanlarının haklarının daha çok kısıtlanabileceği şeklinde yorumlamanın yanlış olduğu söylenebilir²⁸. AİHM tarafından AİHS (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi)'nin 8-11. maddelere yönelik hak ihlaline ilişkin yapılan incelemelerde, hak ihlaline uğrayanın kamu yahut özel sektör çalışanı olduğunun tespiti yapılmakta ve bunun haricinde ulusal hukuktaki statüsüne ilişkin tespitlere değer verilmediği söylenebilmektedir²⁹. AİHM *Niemietz-Almanya* kararında AİHS'nin 8. maddesi kapsamında korunan özel ve aile yaşamına saygı hakkının kapsamı dahilinde, kamu görevlilerinin yaptıkları işin de dahil olduğunun altını çizmiştir³⁰. AİHM'nin 8. maddeye çalışma ilişkileri bağlamında mesleki ve ticari faaliyetlerin icrası bakımından sıklıkla başvurduğu ifade edilebilmektedir³¹. Kamusal ilişkiler de dahil olmak üzere mesleki yaşamın özel yaşamın kapsamına girebilmesi bireylerin etkileşimde olduğu bir alan olması sebebiyle oldukça muhtemel gözükülebilmektedir³². Buradan yola çıkarak da ulaşılamama hakkı bakımından kamu ve özel sektör çalışanları bakımından ayırım yapılmasını gerekli kılacak bir hususun bulunmadığı söylenebilir.

AB hukukunda ise bir kişinin işçi sayılabilmesi için bir başkası yararına ve onun yönetimi altında ücret karşılığı gerçek ve etkili faaliyet gerçekleştirmesi yeterli sayılmaktadır³³. Her ne kadar böyle tanımlanabilse de ABAD (Avrupa Birliği Adalet

²⁷ Evra Çetin, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015), s. 31.

²⁸ Çetin, s. 31.

²⁹ Çetin, s. 35.

³⁰ *Niemietz v. Germany*, No. 13710/88 (ECHR 16.12.1992), par. 29.

³¹ William A. Schabas, *The European Convention on Human Rights a Commentary* (Oxford: Oxford University Press, 2015), s. 374.

³² Schabas, s. 374.

³³ Lale Burcu Önüt, "Avrupa Birliği Hukuku'nun Üye Devletlerdeki Memur İstihdamına Etkisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14, sy 2, 2012, s. 217.

Divanı) içtihatlarında ve doktrinde resmi yaklaşım ve maddi yaklaşım olarak iki farklı sınıflandırmanın yapıldığı görülmektedir³⁴. Bu yaklaşımlardan resmi yaklaşıma göre, işçi lafzının geçtiği hüküm ulusal kanunlara atıfta bulunmadığı takdirde özerk bir anlama sahiptir ve ABİHA (Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma)'nın 45. maddesinde³⁵ yer alan işçi tanımıyla aynı anlama gelmektedir³⁶.

Bir diğer yaklaşım olan ve son yıllarda ABAD'ın bu yaklaşımı esas aldığı maddi yaklaşıma göreyse, ulusal kanunlara atıfta bulunulan direktiflerde dahi işçi teriminin özerk kavramını esas almak gerekmektedir³⁷. Bununla birlikte, AB hukukuna göre bahsi geçen faaliyetleri gerçekleştirenlerin AB üyesi devletin iç hukuku içerisinde memur olarak sınıflandırılrsa bile AB çerçevesinde işçi olarak sınıflandırılması da mümkün olabilmektedir³⁸.

Burada şunu ifade etmek gerekecektir ki; ulaşılama hakkına yönelik düzenlemenin kapsam olarak kimleri kapsar nitelikte olduğunu hakka yönelik somut düzenlemelerden çıkarabilmekteyiz. Fakat esasında ulaşılama hakkı hem kamu hem de özel sektör bünyesinde çalışan tüm çalışanlar bakımından geçerliliğe sahip olmalıdır. Her ne kadar somut düzenleme getirmiş olan Fransa, İtalya ve İspanya gibi ülkelerde³⁹, belli şartlarda bu hak bakımından bazı çalışanların istisna kapsamında bırakıldığı yahut bu hakkın belli çalışanlar bakımından hiç düzenlenmediği görülse de ulaşılama hakkının öznesi olarak tüm çalışanları görebiliriz. Bu manada Fransa'daki düzenlemenin kamu çalışanlarını kapsam bakımından dışarıda bıraktığını söyleyebilirsek de İtalya ve İspanya düzenlemelerinin kamu çalışanlarını da kapsam dahilinde tuttuğu görülmektedir. Bu manada Fransa'daki düzenlemenin yerinde olmadığını söyleyebiliriz. Öyle ki Avrupa Parlamentosu'nun "21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı"⁴⁰ bakımından getirilen direktif düzenleme önerisinde de

³⁴ Adam Sagan, "The Classification as Worker under EU Law", *European Labour Law Journal* 10 (2019), s. 358.

³⁵ "Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma", <https://ab.gov.tr/-files/pub/antlasmalar.pdf>, (E.T. 11.08.2023).

³⁶ Sagan, "The Classification as Worker under EU Law", s. 359.

³⁷ Sagan, s. 360.

³⁸ Çetin, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*, s. 9.

³⁹ Bu ülkelerin ulusal mevzuatına ilişkin detaylı açıklamalar için Bkz. 2.2.1.

⁴⁰ Bu Karara ve direktif düzenleme önerisine ilişkin detaylı açıklamalar için Bkz. 2.1.2.

kamu ve özel olmak üzere ulaşılamama hakkının tüm çalışanlar için geçerli olacağı düzenlemesine yer verilmektedir.

Tüm bunlardan yola çıkarak ulaşılamama hakkının tüm çalışanlar bakımından geçerli bir hak olduğunu ve öznesinin çalışanlar olduğunu söyleyebiliriz. Bunun yanında ulaşılamama hakkının öznesi bakımından birtakım kısıtlamaların getirildiği görülebilmektedir. Ulaşılamama hakkının yükümlüsünün ise işveren olduğunu ifade edebilmekteyiz.

1.2.2. Sınırları

Ulaşılamama hakkı her ne kadar temelde işçi bakımından olumlu bir gelişme olarak gözükebilse de bu hakkın etkililiği ve yeterliliği bağlamında özellikle ulaşılamama hakkının çerçevesinin belirlenmesinde birtakım kuşkuların bulunduğu söylenmektedir⁴¹. Zira ulaşılamama hakkının kimlere tanınması gerektiği ve sınırlarının neler olması gerektiğine yönelik kuşkulardan bahsedilebilir. Örnek vermek gerekirse Fransa’da düzenlemenin sadece belli sayıda çalışanla kısıtlandığı; İtalya’da sadece belli tipteki çalışmalarla kısıtlandığı; bazı düzenlemelerde bu hakkın sadece özel sektör çalışanları ile kısıtlandığı⁴² gibi uygulamalar bu hakka yönelik kuşkuların göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır⁴³.

Ulaşılamama hakkının işçi ile işveren arasında bir anlaşma şeklinde gerçekleştirildiği hukuk düzenlerinde bu hakkın bağlayıcı tarafının olamayacağı görülmekle birlikte böyle bir düzenlemenin kabulüyle ücretli çalışanın sahip olduğu geleneksel koşullar gereği bu hakkı kullanabilmesi çok da mümkün olmayabilmektedir⁴⁴. Dolayısıyla bu hakkın korunmasına yönelik düzenlemenin işçi ile işveren arasında bir anlaşma niteliğinde olduğu hukuk düzenlerinde⁴⁵, ulaşılamama hakkının etkin bir şekilde korunduğundan bahsedilememektedir. Üstelik ulaşılamama hakkının kanuni bir zorunluluğa tabi tutulmadan yalnızca işverenin inisiyatifine bırakıldığı durumlarda, işveren bu noktada

⁴¹ Jo Carby-Hall ve Lourdes Mella Méndez, ed., *Labour Law And The Gig Economy: Challenges Posed By The Digitalisation Of Labour Processes* (London: Routledge, 2020), s. 223.

⁴² Uluslararası ve ulusal düzenlemelere ilişkin detaylı açıklamalar için Bkz. II. Bölüm.

⁴³ Chiuffo, “The ‘Right to Disconnect’ or ‘How to Pull the Plug on Work’”, s. 12-13.

⁴⁴ Pepita Hesselberth, “Discourses On Disconnectivity And The Right To Disconnect”, *New Media & Society* 20, sy 5, 2018, s. 2006-2007, <https://doi.org/10.1177/1461444817711449>, (E.T. 12.07.2023).

⁴⁵ Bu noktada daha çok Almanya’dan örnekler karşımıza çıkmaktadır. Bkz. Eurofound, “Right To Disconnect: Exploring Company Practices”, s. 23.

hassas davranıyor olsa dahi çalışanın kendisi tarafından bile fark edilemeyecek şekilde sınırların kalkacağı söylenebilmektedir⁴⁶. Öyle ki ulaşılamama hakkının doğuracağı sorunlar sebebiyle “*seçilmiş bağlantı hakkı*” olarak adlandırılması önerisinde bulunanlar da vardır⁴⁷. Bu görüşe göre hiç kimse bir çalışanı dinlenme süresi içerisinde ulaşılabilir olmaya zorlayamayacaksa da ulaşılabilir olmak isteyenlere özgürce ulaşılabilmesi sağlanabilecektir⁴⁸. Böyle bir görüşün doğmasında mevcut ulusal düzenlemelerdeki - özellikle Fransa’daki- boşluğun etkili olduğu söylenebilir. Bu önerinin yerinde olmadığını zayıf konumda olan işçinin işveren tarafından baskılanıp bu haktan vazgeçirmeye varan uygulamaları ihtimaline karşılık ifade etmek mümkündür.

Bununla birlikte ulaşılamama hakkının olağanüstü durumlarda ne derecede uygulanabileceği ve acil çağrı durumunu gerektiren birtakım meslekler bakımından nasıl değerlendirileceği hususlarının da ayrıca ele alınması gerekir. Bu değerlendirmelerin ulusal hukuktaki somut düzenlemeler sonucunda yapılması mümkün olabileceği gibi bazı mesleklerin doğası gereği uygulanması mümkün olamayabilecektir. Bu tip sınırlamalara ilerleyen bölümlerde düzenlemelere yer verilirken değinilecektir. Ancak yine de şunu ifade etmek gerekmektedir ki polis, itfaiyeci veya doktor gibi meslekler bakımından bu hususların kısıtlanması uygulamada ve yargı kararlarında mümkün olabilmektedir.

1.2.3. İlişkili Olduğu Haklar

Ulaşılmama hakkının yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere hem özel ve aile yaşamının korunması boyutu hem de dinlenme hakkı boyutu mevcuttur. Zira ulaşılamama hakkının temel bir unsuru olarak karşımıza çalışanların iş ve özel yaşamının kapsamının ayrı olarak belirlenebilmesi çıkmaktadır. Bununla birlikte, ulaşılamama hakkı kapsamında çalışanların periyodik dinlenme hakkını etkin ve olması gerektiği gibi kullanması da bir başka boyutu olarak görülmektedir. Bundan dolayı da ulaşılamama hakkının ilişkili olduğu haklar olarak özel yaşama ve aile yaşamına saygı hakkıyla birlikte dinlenme hakkı değerlendirilmektedir. Bu çalışmada özel ve aile yaşamına saygı hakkı ve dinlenme hakkı kapsamından kısıtlı bir inceleme yapılacaksa da ulaşılamama hakkının

⁴⁶ Çankaya, “Pandemi Döneminde Tele Çalışmanın İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkına Etkisi”, s. 162.

⁴⁷ Luc Pansu, “Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity”, *International Journal of Management and Applied Research* 5, sy 3, 2018, s. 114.

⁴⁸ Pansu, s. 114.

ilişkili olduğu pek çok haktan (örneğin haberleşmenin gizliliği, konut dokunulmazlığı, eşit muamele görme hakkı ve mülkiyet hakkı gibi) bahsetmemiz mümkündür.

1.2.3.1. Özel ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı

Bireylerin yaşam alanlarının üç kısımdan meydana geldiğini söylemek mümkündür. Bunları arkadaşlarıyla olan çevresini kapsayan alan; giz alanı olan ve başkalarının bilinmesini arzu etmediği alan; bireylerin kendilerine yakın olan kişilerle paylaşım içinde bulunduğu ancak bunun dışında kalanlar bakımından gizli kalmasını arzu ettiği ortak alan şeklinde sınıflandırmak mümkün olacaktır⁴⁹. Özel yaşamıysa kişinin sadece güven duyduğu kişilerle paylaştığı ve başkaları tarafından öğrenilmesini arzu etmediği giz alanı ve giz alanında olmasa dahi sadece yakınları ve arkadaşları gibi yakınlarıyla paylaştığı özel alanı da içeren daha geniş bir kavram olarak görmek isabetli olacaktır⁵⁰.

Bununla birlikte her ne kadar kamusal alan ve özel alan arasındaki ayrımın net bir şekilde belirlenebilmesine ilişkin ölçüt bulunmaktaysa da bu iki kavramın sosyo-ekonomik olarak çıktığı alan bakımından veya devlet tarafından kurulup kurulmamasına ilişkin bağıllığı bakımından birtakım saptamalarla tespit edilebilmesinin de mümkün olabileceği söylenebilmektedir⁵¹. Bununla birlikte günümüzde özel ve kamusal alan ayrımının oldukça belirsiz bir hal aldığı ifade edilebilir⁵². Ayrıca her ne kadar mahremiyet ve özel yaşam kavramlarının birbirinin yerine kullanılabileceği ilk bakışta düşünülebilse ve birçok düzenlemelerde birbirinin yerine kullanılsa da özel yaşamı, mahrem olanı ve mahrem olmayanı da kapsayan daha geniş bir kavram olarak görebilmekteyiz⁵³.

⁴⁹ İlyas Doğan, “İnsan Hakları Hukukunun Temel Özellikleri”, içinde *İnsan Hakları Hukuku*, İlyas Doğan, ed., 5.bs. (Ankara: Astana Yayınları, 2022), s. 715-716.

⁵⁰ Yaşar Salihpaşaoğlu, “Özel Hayatın Kapsamı: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Bir Değerlendirme”, *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 17, sy 3, 2013, s. 233.

⁵¹ Gülay Arslan Öncü, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Yaşamın Korunması Hakkı* (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2011), s. 76.

⁵² Bu konuda detaylı bilgi için Bkz. Cemre Edip Yalçın, *Klasik Kamusal Alandan Sanal Kamusal Alana: Demokrasi ve İnsan Hakları İdeali için Normatif Bir Değerlendirme* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022).

⁵³ Sultan Üzeltürk, *1982 Anayasası ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Göre Özel Hayatın Gizliliği Hakkı* (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2004), s. 2-3; Sezen Kama Işık, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde Özel Yaşam ve Kavramın Sonraki İnsan Hakları Belgelerine Etkisi”, *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10, sy 1, 2022, s. 222.

Özel yaşama saygı hakkının koruduğu hukuki menfaatleri şu şekilde sınıflandırabilmek mümkündür;

1. “Kişinin fiziksel ve zihinsel bütünlüğü.
2. Şeref ve şöhrete saygı hakkı.
3. Seyahat/dolaşım özgürlüğü.
4. Konuta saygı hakkı.”⁵⁴

Özel yaşamın korunması bir manada kişinin kendisi ile toplum arasına bir mesafe koymasını; konutun korunması bir manada ev içinde gerçekleşen samimi ilişkilerin korunmasını; yazışmaların korunmasıysa bir faaliyetin diğer insanların görüşlerinden korunmasını sağlamak ve sosyal hayata dahil olma biçimini korumaktadır⁵⁵.

Aile yaşamına saygı hakkıysa, kural olarak mevcut evlilikler bakımından korunan ancak potansiyel evlilikleri de kapsar nitelikte olan ve aile yaşamı olarak görülmeyen hususlarda da özel yaşama saygı hakkı çerçevesinde korunabilen bir menfaat olarak görülebilmektedir⁵⁶. Yani aile yaşamının korunmasının bir manada özel yaşamın korunmasının özel bir hali olduğu ve aile yaşamı olarak değerlendirilmeyen hususların özel yaşam kapsamında değerlendirildiği söylenebilmektedir⁵⁷. Bununla birlikte -ileride ayrıntılı ele alınacak olsa da- AİHS bağlamında bazı meseleler hem özel yaşamı hem de aile yaşamını ilgilendirir nitelikte olabilmektedir⁵⁸.

Uluslararası insan hakları hukukunda ailenin önemli bir kavram olarak karşımıza çıktığı görülebilmektedir⁵⁹. Zira İHEB (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi)’in 16. maddesinin 3. fıkrasında aile şu şekilde tanımlanmaktadır;

*“Aile, cemiyetin tabii ve temel unsurudur; cemiyet ve Devlet tarafından korunmak hakkını haizdir.”*⁶⁰

⁵⁴ Arslan Öncü, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Yaşamın Korunması Hakkı*, s. 83.

⁵⁵ Oliver Diggelmann ve Maria Nicole Cleis, “How the Right to Privacy Became a Human Right”, *Human Rights Law Review* 14, sy 3, 2014, s. 17-18, <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngu014>, (E.T. 17.09.2023).

⁵⁶ Gülay Arslan Öncü, *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 8* (Ankara: Anayasa Mahkemesi Yayınları, 2019), s. 97-98.

⁵⁷ Schabas, *The European Convention on Human Rights a Commentary*, s. 391.

⁵⁸ D. J. Harris vd., *Law Of The European Convention On Human Rights* (Oxford: Oxford University Press, 2018), s. 503.

⁵⁹ Schabas, *The European Convention on Human Rights a Commentary*, s. 388.

⁶⁰ Resmi Gazete, T. 27.05.1949, sy. 7217, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>, (E.T. 25.03.2023), md. 16(3).

Özel ve aile yaşamına saygı hakkının, AİHS'nin 8. maddesinde; özel yaşama saygı hakkının, İHEB'in 12. maddesinde düzenlendiği görülmektedir. Her ne kadar İHEB'de, Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nde ve AİHS'de özel yaşamın gizliliğine ilişkin düzenlemelere rastlamaktaysak da tarihsel bakımdan bu düzenlemelerin bilinçli tercihlerle değil de sanki tesadüflerle ilerlediği söylenebilmektedir⁶¹. Zira ulusal mevzuatın hiçbirinde özel yaşamın gizliliği hakkı tanınmamasına rağmen uluslararası düzenlemeler yapılırken herhangi bir tartışmaya rastlanmadığı ve bu düzenlemelere ilişkin açıklamaların da nadiren yapıldığı ifade edilebilmektedir⁶². AİHS'nin 8. madde düzenlemesinin, İHEB'in 12 ve 29. maddelerinden türetildiğini ifade etmek de mümkün gözükebilmektedir⁶³. Ancak özel yaşamın gizliliği hakkının AİHS çerçevesindeki gelişmesinin ve şemsiye hak oluşunun, özel yaşamın gizliliği hakkının çıkış noktası bakımından öngörülemediğini ifade etmek yanlış olmayacaktır⁶⁴. Zira özel yaşamın gizliliği hakkı AİHS bünyesinde oldukça gelişme göstermiştir. Bu gelişmenin bireylerin özel yaşam hassasiyetinin günümüzde hızla değişmesinden kaynaklandığını ve geçmişte özel yaşam sayılan birçok konuda hassasiyetlerin değişmesinin de önemli rol oynadığını söyleyebiliriz⁶⁵. Bu maddelere ilişkin gerekli açıklamalara ve bu maddelerin yargı kararlarında nasıl yorumlandığına ilerleyen bölümlerde yer verilecektir.

1.2.3.2. Dinlenme Hakkı

Dinlenme hakkının, çalışanların çalışma süresi içerisindeki çabalarının dışında dinlenebilmesi ve bir nebze de olsa özel yaşamının korunması bakımından oldukça önemli bir hak olduğunu görmekteyiz. Buna karşılık bazı görüşlere ve Friedrich A. Hayek'e göre birinci kuşak hakların diğer haklar üzerinde üstünlüğü mevcuttur⁶⁶. Hatta Hayek, dinlenme hakkını Himalaya'nın Kar Adamı ile irtibatlandırıp ücretli periyodik tatil hakkının Himalaya'nın Kar Adamı için bir saçmalık olduğunu ifade etmiştir⁶⁷. Bu görüşle benzer doğrultuda olduğunu söyleyebileceğimiz psikolog Abraham Maslow'un ortaya attığı ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre de birtakım ihtiyaçlar önemine binaen hiyerarşik olarak

⁶¹ Diggelmann ve Cleis, "How the Right to Privacy Became a Human Right", s. 17.

⁶² Diggelmann ve Cleis, s. 17.

⁶³ Schabas, *The European Convention on Human Rights a Commentary*, s. 358.

⁶⁴ Diggelmann ve Cleis, "How the Right to Privacy Became a Human Right", s. 17.

⁶⁵ Schabas, *The European Convention on Human Rights a Commentary*, s. 359.

⁶⁶ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 577-578.

⁶⁷ Uygun, s. 577-578.

sınıflandırılmaktadır⁶⁸. Her ne kadar bu şekilde bir görüş mevcutsa da bunun tam aksi görüşler de mevcuttur. Bu görüşte, ücretli periyodik tatil hakkını alçaltan yorumlar yapılmasının bir yanılsama olduğu çünkü ücretli periyodik tatil hakkının, günümüz ağır çalışma koşullarının insanlara yönelttiği tehditlere karşı bir önlem getirmesi bakımından büyük önem arz ettiği dile getirilebilmektedir⁶⁹. Ayrıca günümüzde koşulların değişme hızı da düşünülürse, her kesimin günün birinde ihtiyaç duyabileceği ifade edilebilir. Marksist yazar Paul Lafargue de kapitalist toplumun dayattığı uzun çalışma saatleri ve kötü çalışma koşullarına karşı kendi perspektifinden tembellik hakkının yerleşmesi gerektiğini ifade etmektedir⁷⁰. “*Tembellik Hakkı*” isimli çalışmasıyla birlikte Lafargue, çalışanların modern üretim koşulları içerisinde bir mecburiyet içerisinde bırakıldığını ortaya koymaya çalışmaktadır⁷¹.

Bununla birlikte haklar önemine binaen her ne kadar medeni ve siyasal haklar ile ekonomik, sosyal ve kültürel haklar şeklinde kategorize edilmekteyse de bunun yanıltıcı bir tarafı da mevcuttur denilebilir⁷². Zira ücretli periyodik tatil hakkının tipik bir ekonomik ve sosyal hak olduğunu söylemenin zor olduğunu çünkü endüstriyel bir ekonomide, çalışma hakkının temel manada medeni ve siyasal haklar kadar önemli olduğunu söylemek de mümkündür⁷³. Bununla birlikte günümüzün yaşam koşullarını yani çalışma şartlarının ağırlığını göz önüne aldığımız vakit, dinlenme hakkından tam anlamıyla faydalanabilmenin bireyler bakımından medeni ve siyasal haklar kadar büyük bir öneme sahip olduğunu görebilmekteyiz.

Öyle ki yaşam hakkının bütünleşmiş bir parçası ve hakların ilki olarak sosyal güvenlik hakkını ifade eden görüşlerden de bahsedilebilir⁷⁴. Bununla birlikte sosyal güvenliğin her ne kadar evrensel bir hak olduğu söylenebilirse de fiili olarak uygulamadan

⁶⁸ İnsanların ihtiyaçlarını fizyolojik, güvenlik, ait olma ile sevgi, değer ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları şeklinde en gerekli olandan daha az gerekli olana doğru sıralayan Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine dair detaylı bilgi için Bkz. Saul Mcleod, “*Maslow’s Hierarchy of Needs*”. 2018, <https://www.simply-psychology.org/maslow.html> , (E.T. 31.01.2024).

⁶⁹ Uygun, s. 578.

⁷⁰ Paul Lafargue, *Tembellik Hakkı*, 5. bs. (İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2023), s. 16.

⁷¹ Lafargue, s. 19-42.

⁷² Jack Donnelly, *Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları*, çev. Mustafa Erdoğan ve Levent Korkut (Ankara: Yetkin Yayınları, 1995), s. 38.

⁷³ Donnelly, s. 41-42.

⁷⁴ Mesut Gülmez, *Uluslararası Sosyal Güvenliğin Evrensel Sefaleti Politika, Hukuk, Uygulama (1919-2018)* (İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2018), s. 591.

uzak olduğu ifade edilebilmektedir⁷⁵. Sosyal hakların korunması sosyo-ekonomik politikalarla, eylem planlarıyla, hukuki düzenlemelerle ve bunun yanında muhakkak ki yargı kararlarıyla gerçekleştirilebilecektir⁷⁶. Buna ek olarak dünya üzerinde sosyal haklardan yararlananların oranının %20 olduğunu ve %50'sinin de sosyal haklar bakımından hiçbir koruması olmadığını ifade etmek mümkündür⁷⁷. Ayrıca sosyal haklara yönelik düzenlemeler bakımından değil, uygulamada birçok sorunun mevcut olduğu da dile getirilebilmektedir⁷⁸. Sosyal hakların içeriğinin belirsiz olmasından dolayı mahkemelerin yargı önünde sosyal haklara karışamayacağına yönelik saptamaların geçerliliğini yitirdiğine yönelik tespitler mevcuttur⁷⁹.

Ek olarak sosyal haklar ile medeni ve siyasal haklar arasında kesişme ve birbirini etkileme alanları olduğu da ifade edilebilmektedir⁸⁰. Yani medeni ve siyasal hakların onları sosyalleştiren bir alanda bulunması mümkündür⁸¹. Bu manada ulaşılama hakkı bağlamında özel ve aile yaşamına saygı hakkının da sosyal bir boyut kazandığı söylenebilir. Ancak bu durumun sosyal hakların medeni ve siyasal hakların arka planında kaldığına yönelik yanlış bir algıya ve tam olarak korunamamasına sebep olacağı da söylenmektedir⁸².

Dinlenme hakkının uluslararası alanda Avrupa düzenlemeleri bir kenarda tutulacak olursa en kapsamlı şekilde ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından düzenlendiği ifade edilebilmektedir⁸³. ILO tarafından çıkarılan bu düzenlemeler de daha çok günlük ve haftalık çalışma saatleri ile ücretli izinler üzerine yoğunlaşmıştır⁸⁴.

Her ne kadar sosyal ve ekonomik hak olarak sınıflandırılrsa da dinlenme hakkının çok önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu çalışmanın da temel

⁷⁵ Gülmez, s. 591.

⁷⁶ M. Gözde Atasayan, *Sosyal Hakların Yargısallaştırılması* (İstanbul: Aristo Yayınevi, 2023), s. 527.

⁷⁷ Gülmez, *Uluslararası Sosyal Güvenliğin Evrensel Sefaleti Politika, Hukuk, Uygulama (1919-2018)*, s. 592.

⁷⁸ Sosyal hakların uygulamada işlerlik kazanmasına ilişkin birtakım öneriler için Bkz. Gülmez, s. 618-621.

⁷⁹ Atasayan, *Sosyal Hakların Yargısallaştırılması*, s. 528.

⁸⁰ Jean-François Akandji-Kombe, “Sosyal Hakların Uluslararası Kaynakları”, içinde *Anayasal Sosyal Haklar*, İbrahim Ö. Kaboğlu, ed., çev. Gülden Kurt (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012), s. 43.

⁸¹ Akandji-Kombe, s. 44.

⁸² Atasayan, *Sosyal Hakların Yargısallaştırılması*, s. 529-580.

⁸³ Lee Swepton, *The Development in International Law of Articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Rights: The Labor Rights Articles* (Leiden: Brill Nijhoff, 2014), s. 132.

⁸⁴ Swepton, s. 133.

taşlarından biri olan dinlenme hakkı, çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve tanımının yapılması bakımından da ayrıca bir öneme sahiptir.

1.2.4. İşverenin Haklarıyla Ulaşılamama Hakkının Çatışan Yönü

Daha önce ifade ettiğimiz üzere ulaşılama hakkının; işverenin yönetime ilişkin sahip olduğu haklarla, çalışanın özel ve aile yaşamına saygı duyma yükümlülüğünün çatışmasına sebep olduğu söylenebilmektedir⁸⁵. Zira bir tarafta işin devamlılığı ve sürekliliği için işverenin sahip olduğu yönetime ilişkin birtakım haklar bulunurken diğer tarafta işçinin sahip olduğu kişisel bütünlük hakkının korunması ile özel ve aile yaşamına saygı hakkı gibi temel hak ve özgürlükler bulunmaktadır.

Bu noktada şunu ifade etmek gerekir ki çalışanların özel yaşama saygı hakkı, sınırlama getirilemeyecek bir hak değildir. Bununla birlikte bu hakkın, işverenin yönetim hakkı yahut diğer çalışanların hak ve menfaatleri veya müşterilerin ya da toplumun menfaatleri tarafından sınırlandırılabilirliği söylenebilmektedir⁸⁶.

Bunun için de iş sözleşmesinin doğurduğu hak ve borçlar arasında özel ve aile yaşamına saygı hakkıyla en bağlantılı olan hak ve borçlar; işverenin yönetim hakkı ile buna karşılık olan işçinin uyma borcu, işverenin eşit davranma ve işçiyi gözetme borcu ile işçinin sadakat borcu şeklinde sınıflandırılabilir⁸⁷. Yani iş sözleşmesi bakımından her ne kadar işverenin yönetim hakkı bulunsun da diğer yandan da işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır. Buradan da anlaşılmaktadır ki ulaşılama hakkına ilişkin tespitlerde bulunulurken, işverenin sahip olduğu hak ve borçların da göz ardı edilmeden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yönetim hakkının iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklandığı ve sözleşmenin kuruluş aşamasında saklı tutulan işverenin yönetim hakkının mevcut olduğu söylenebilir⁸⁸. Yönetim hakkını, işverenin iş organizasyonunu sağlayabilmek için hukuki düzenlemelere aykırı olmaksızın işin görülmesi ve işçilerin davranışlarını düzenleyebilmesine yönelik hak

⁸⁵ Carby-Hall ve Méndez, *Labour Law And The Gig Economy: Challenges Posed By The Digitalisation Of Labour Processes*, s. 222.

⁸⁶ Arslan Öncü, *Sosyal Devlet ve Küreselleşme Ekseninde Haksız İşten Çıkarılmama Hakkı UÇÖ-(GG)ASŞ-AİHS*, s. 218.

⁸⁷ K. Ahmet Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları* (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2006), s. 80.

⁸⁸ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 7. bs. (Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2022), s. 85; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 284.

olarak tanımlamak mümkündür⁸⁹. Bu noktada yönetim hakkının Türk Hukuku bakımından ölçülülük ilkesi, Borçlar Kanunu'nun 27. maddesinde⁹⁰ yer alan genel sınırlamalar, eşitlik ilkesi, objektif iyi niyet kurallarına uygunluk ve işçiyi gözetme borcu gibi sınırları vardır⁹¹. İşverenin sahip olduğu yönetim hakkının içerik bakımından, işverenin üçüncü kişilere karşı ileri sürememesinden dolayı mutlak bir hak olmadığı⁹²; işveren tarafından ileri sürülmesiyle birlikte tükenmeyişi, şarta bağlı tutulabilmesi ve değiştirilip geri alınabilmesi sebebiyle yenilik doğuran bir hak olmadığı⁹³; işverenin, işçiye karşı işçinin iş görme borcu bağlamında talimatlarını belirlemesi niteliğinden dolayı talep hakkına yakın olduğu söylenebilmektedir⁹⁴. Şunu da ifade etmek gerekmektedir ki; yönetim hakkının amacı işyerinin düzeni ve güvenliğini sağlamak olduğu için işverenin işçiye işyeri dışındaki özel yaşamı bakımından talimatlar vermesi düşünülemeyecektir⁹⁵. Zira bu konudaki taleplerin yönetim hakkı bünyesindeki talimatlar olmaktan ziyade sadakat borcu kapsamında bir uyarı olduğu ifade edilmektedir⁹⁶.

Yönetim hakkının tarihsel gelişimine baktığımızda, örgütlenme teorisi bakımından işverenin sahip olduğu yönetim hakkı, işverenin iktisadi yapılanma bakımından bulunduğu konumdan kaynaklanmaktadır⁹⁷. Bu teori bakımından işverenin sahip olduğu hak, bulunduğu konum itibarıyla hiçbir sınıra tabi olamayacak şekilde düşünülmektedir. Sözleşme teorisiyse işçinin sahip olduğu çalışma hakkı ile temel hak ve özgürlüklere bağlı olarak işverenin sahip olduğu yönetim hakkının Anayasa, emredici hükümler ve sözleşme ile sınırlandırılmasını sağlamıştır⁹⁸. Son olarak günümüzdeki iş hukukunun önemli özelliklerinden biri olan işçilerin yönetime katılması ve endüstriyel demokrasi görüşüne göreyse, çalışanların yönetime katılması ve söz hakkı sahibi olması gerekmektedir⁹⁹. Bu görüş de ekonomik ve sosyal konularla birlikte çalışanlara dair hususlarda çalışanların

⁸⁹ Sözek, *İş Hukuku*, s. 85.

⁹⁰ Madde 27- Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.

⁹¹ Sözek, s. 89-90.

⁹² Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı*, s. 49.

⁹³ Dursun Ateş, s. 52.

⁹⁴ Dursun Ateş, s. 51.

⁹⁵ Sözek, *İş Hukuku*, s. 88.

⁹⁶ Sözek, s. 89.

⁹⁷ Erdemir, *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*, s. 35.

⁹⁸ Erdemir, s. 36.

⁹⁹ Erdemir, s. 38. Bazı batılı ülkelerde uzun soluklu gelişmelerin sonucunda işçilerin yönetime katılmasının yaygınlaştığına ilişkin detaylı bilgi için Bkz. Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 30.

yönetime katılmasına imkân tanımaktadır¹⁰⁰. Bu noktada işçilerin yönetime katılmasının, kanun ve toplu iş sözleşmesi vasıtasıyla işverenlerin yönetim hakkının sınırlandırılması sonucu olduğu da ifade edilebilmektedir¹⁰¹. Bu gelişmeyle birlikte demokrasinin çalışma ilişkileri bakımından da genişleme kat ettiği söylenebilmektedir¹⁰².

Tüm bunlardan da anlaşılacağı üzere işverenin yönetim hakkı, tarihsel süreçte kısıtlanmaya devam etmiş¹⁰³ ve nihayetinde çalışanların da yönetimde söz sahibi olduğu bir konuma evrilmiştir. Bu gelişmelerle birlikte de işverenin daha az müdahale ettiği bir anlayışın karşımıza çıktığı dile getirilebilmektedir. Bu bakımdan söz konusu eğilimin ulaşılamama hakkını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Çalışmamızın Covid 19 salgınından sonraki gelişimi dikkate alındığında çalışanların Covid 19 salgını sonrasındaki sorunlarının da ele alınması gerekir. Covid 19 salgını ile gündeme gelen bir başka husus da çalışanlar için zorunlu aşı uygulamasının getirilip getirilemeyeceği ile maske ve hijyen önlemlerine uyma zorunluluğu getirilip getirilemeyeceği hususlarıdır. Zorunlu aşı uygulaması konusunda, somut olay değerlendirmesi sonucu bakımından her iş için aynı kanaate varılamayacak şekilde çalışanın kişisel bütünlük hakkına bir müdahale teşkil eden zorunlu aşının uygulanabileceği ve bunun işverenin yönetim hakkı kapsamında yapılabileceği söylenebilmektedir¹⁰⁴. Bu manada çalışanların Covid 19 sonrası süreçte maruz kaldığı sorunlardan birinin zorunlu aşı uygulaması olduğunu söylemek mümkündür. Bu manada yönetim hakkı bağlamında Covid 19 sonrası sürecin dijital etkilerin doğurduğu sorunlar bakımından ulaşılamama hakkı gündeme gelmişken, fiziksel sağlığa yönelik etkileri bakımındansa zorunlu aşı uygulaması gündeme gelmiştir.

İşverenin işçinin iş görme borcu haricindeki birtakım talimat ve denetimi, işçinin özel yaşam hakkına müdahale niteliğinde sayılabilecek yönetim hakkının bir boyutunu oluşturmaktadır¹⁰⁵. Bundan ötürü de ulaşılamama hakkıyla işverenin yönetim hakkının

¹⁰⁰ Zehra Gönül Balkır, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları", içinde *İnsan Hakları*, Korkut Tankuter, ed., (İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2000), s. 247.

¹⁰¹ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 284.

¹⁰² Süzek, *İş Hukuku*, s. 54.

¹⁰³ İş Hukuku tarihinin bir manada işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması tarihi olduğu görüşü için Bkz. Süzek, s. 88.

¹⁰⁴ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 289.

¹⁰⁵ Sevimli, *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*, s. 83.

çatışan tarafını, işverenin iş görme borcu dışında kalan yönetim hakkını kullandığı durumlarda görmektediriz. Zira ulaşılamama hakkı ile korunan alanın da işçinin iş görme borcu dışında kalan alan olduğu aşıkardır.

Bu noktada ulaşılamama hakkı bağlamında çıkan problem, işçinin iş görme borcu dışında kalan dinlenme sürelerinde dahi rahatsız edilebilmesi ve bu alanlarda müdahalelere maruz kalmasıdır. Bu probleminden yola çıkarak çalışanların sadakat borcu ya da talimatlara uyma borcu olmasından bahisle işverenin çalışanların AİHS'deki haklarını istediği şekilde kısıtlayabilmesinden bahsetmek mümkün gözükmemektedir¹⁰⁶. Dolayısıyla her ne kadar işverenin çalışanlar üzerinde yönetim hakkı mevcutsa da bu hakkın anayasal ve emredici hükümler bağlamında değerlendirilmesi neticesinde bu yönetim hakkının çok kısıtlı bir alanı karşıladığı söylenebilmektedir.

Buradan da anlaşılaacağı üzere ulaşılamama hakkının yönetim hakkı çerçevesinde sınırlandırılmasının sınırlarının, anayasa ve emredici kurallar çerçevesinde olmasının bir sonucu olarak kısıtlı bir hak olduğunu da söylemek mümkündür.

1.3. ULAŞILAMAMA HAKKININ AMACI

Ulaşılamama hakkının amacını anlayabilmemiz için genel manada hak teorisine ve hakların ortaya çıkışına ilişkin teorilere bakmak gerekecektir. Kelime manasıyla “*hak*” bir şeyin doğru olduğuna yönelik saptama manasına gelebileceği gibi sahip olmaya ve ondan yararlanmaya yetkili olmak manasına da gelebilir¹⁰⁷. Hakkın tanımı, irade teorisi ve menfaat teorisi bakımından ayrı ayrı yapılabilmektedir. İrade teorisi bakımından hakkı, hukuk düzeni tarafından bireylere tanınan bir irade hakimiyeti veya bir irade kudreti olarak tanımlamak mümkündür¹⁰⁸. Menfaat teorisi bakımındansa hakkı hukuken korunan menfaat olarak tanımlamak mümkündür¹⁰⁹. Bu teori bakımından hakkı “*bireylerin hukuk düzeninde*

¹⁰⁶ Arslan Öncü, *Sosyal Devlet ve Küreselleşme Ekseninde Haksız İşten Çıkarılmama Hakkı UÇÖ-(GG)ASŞ-AİHS*, s. 269.

¹⁰⁷ Donnelly, *Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları*, s. 19.

¹⁰⁸ M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, *Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar*, 22. bs. (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2016), s. 142; Adnan Güriz, *Hukuk Felsefesi*, 15. bs. (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2020), s. 121; Abdurrahman Eren, *Anayasa Hukuku Dersleri*, 4. bs. (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2022), s. 468-469; Mustafa Erdoğan, *İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku*, 3.bs. (Ankara: Hukuk Yayınları, 2019), s. 17-20; Halil Kalabalık, *İnsan Hakları Hukuku*, 5. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), s. 34.

¹⁰⁹ Oğuzman ve Barlas, *Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar*, s. 142; Güriz, *Hukuk Felsefesi*, s. 122-123; Erdoğan, *İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku*, s. 20-21; Eren, *Anayasa Hukuku Dersleri*, s. 469; Kalabalık, *İnsan Hakları Hukuku*, s. 34.

tanınan ve korunan menfaatleri” şeklinde tanımlamanın daha yerinde olduğu görüşü doktrinde mevcuttur¹¹⁰. Bunun yanında karma görüşe göre hakkı, hukuk düzeni tarafından korunan menfaat olmakla birlikte hakkın sahibine korumadan yararlanma yetkisi veren bir menfaat olarak tanımlamak mümkündür¹¹¹.

Tüm bunlarla birlikte hakkı değerli kılan ve bir hakka sahip olmayı fayda yahut menfaatten ayıran unsurlar da vardır. Bu unsurlar, gerektiği zamanda hakkın talep edilebilmesine yönelik yetenek ve hakkın bu talebe kazandırdığı anlam sonucu oluşan toplumsal yaşam olarak ifade edilmektedir¹¹². Yani hakkı sadece bir menfaate indirmek de doğru olmayacaktır. Bu manada hakkın hakiki manada sağladığı değer hakkın konusunun sağlanamadığı durumlarda dahi kişiye talep yetkisi sağlamasında yatmaktadır¹¹³.

Ek olarak haklar ve özgürlüklerin sıklıkla bir arada kullanıldığı görülmektedir¹¹⁴. Özgürlüğü hakların ortak kökeni ve hakları da özgürlüğün sağlanması için kişilere tanınmış meşru yetkiler olarak görebilmek mümkündür¹¹⁵. Bu noktada özgürlüğü başkalarına karşı ileri sürülebilen hak olarak ve hakkı ise özgürlüğün gerçekleşme aracı olarak ifade etmek mümkün olabilmektedir¹¹⁶. Yani bu manada özgürlükle hakkın yakın bağlantı içerisinde olduğu da görülmektedir.

Bu teori ve görüşler doğrultusunda ulaşılamama hakkının konu bakımından temellendirilmesi zaruridir. Bu temellendirmenin yapılabilmesi için de ulaşılamama hakkının koruduğu değer ve kişilere verdiği yetkinin anlaşılması gerekmektedir. Temel manada sözleşmeye dayalı bir ilişki sonucu oluşan çalışma ilişkisinde belli başlı problemlere karşı ortaya çıkmış olan ulaşılamama hakkının güvence altına aldığı menfaatin tespit edilmesi bu hakkın daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

¹¹⁰ Kemal Gözler, *Anayasa Hukukunun Genel Teorisi Cilt I*, 2.bs. (Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2020), s. 476.

¹¹¹ Oğuzman ve Barlas, *Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar*, s. 143; Güriz, *Hukuk Felsefesi*, s. 124; Eren, *Anayasa Hukuku Dersleri*, s. 469.

¹¹² Donnelly, *Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları*, s. 22.

¹¹³ Donnelly, s. 21.

¹¹⁴ Mehmet Semih Gemalmaz, *Devlet, Birey ve Özgürlük*, 3. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2015), s. 656.

¹¹⁵ İbrahim Ö. Kaboğlu, *Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar)*, 16. bs. (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2021), s. 240.

¹¹⁶ Şeref İba, *Anayasa Dersleri Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku*, 4. bs. (Ankara: Turhan Kitabevi, 2022), s. 212.

1.3.1. Güvence Altına Alınan Menfaat

Çalışanların iş saatleri dışında ulaşılabilir durumda olmalarının yahut ulaşılabilir olduğuna yönelik algının ciddi sorunlar oluşturduğu söylenebilir. İş saatleri dışında ulaşılabilir olmanın ve çalışmanın getirdiği belli başlı problemler şu şekildedir:

- “1. Özel yaşam ile iş yaşamı arasındaki sınırların belirli olmaması.
2. Çok fazla çalışma saatinin getirdiği güvenlik ve sağlık meselesi.
3. Fazla çalışmış işçinin üretkenlikten mahrum kalması.
4. Dinlenme ve serbest zaman saatlerinin fazladan çalışan ve stres altındaki işçi için az olması”¹¹⁷

Tüm bu ve bunun gibi problemler ulaşılama hakkının oluşumunda öncü rol oynamakta ve daha fazla gündem haline gelmesine sebep olmaktadır.

Bu noktada 2017’den beri ulaşılama hakkına kanun düzeyinde yer veren Fransa’ya bakılması bu hakla güvence altına alınan menfaatin tespiti açısından zaruridir¹¹⁸. 2001 yılında ulaşılama hakkına yönelik gelişmelerin başladığı Fransa’da ulaşılama hakkı günümüzde kanuni bir temele oturmuş durumdadır. Fransa’daki kanuni düzenlemelerin amaçlarını; dijital araçların işçi nezdinde kullanımına yönelik bir düzenleme getirebilmek, dinlenme saatlerine saygı duyulmasını teşvik etmek ve dijital araçların çeşitlenmesiyle birlikte baltalanan iş ve özel yaşam arasındaki dengenin tekrar kurulmasına önayak olmak şeklinde sınıflandırılabilir¹¹⁹. Buradan da anlaşılmaktadır ki ulaşılama hakkı bir manada dinlenme saatleri sebebiyle bozulan çalışan ve işveren ilişkisine çözüm üretebilme amacını da içinde barındırmaktadır.

Ulaşılama hakkına ilişkin somut düzenlemeyi 2017 yılında yapan İtalya’ya baktığımızda ulaşılama hakkıyla güvence altına alınan menfaatin büyük ölçüde Fransa’daki gelişmelerle benzerlik gösterdiği gözlemlenebilmekteyken düzenlemeden faydalanan kişiler bakımından Fransa’dan ayrıştığını söylemek mümkün gözükmemektedir¹²⁰. İtalya açısından ulaşılama hakkı¹²¹ sadece “*smart working*” şeklinde dile getirilen akıllı

¹¹⁷ Secunda, “The Employee Right To Disconnect”, s. 3-4.

¹¹⁸ Fransa’daki düzenlemelere ilişkin detaylı açıklamalar için Bkz. 2.2.1.1.

¹¹⁹ Carby-Hall ve Méndez, *Labour Law And The Gig Economy: Challenges Posed By The Digitalisation Of Labour Processes*, s. 222.

¹²⁰ Matteo Avogaro, “Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue”, *Law Journal of Social and Labor Relations* 4, sy 3, 2018, s.124.

¹²¹ İtalya’daki düzenlemelere ilişkin detaylı açıklamalar için Bkz. 2.2.1.2.

çalışma rejiminde çalışan “geleneksel bağımlı çalışmadan farklı olan bir rejim için” geçerli olmaktadır¹²². Bununla birlikte ulaşılama hakkına şirketlerin iç işleyişi kapsamında rastlanan Almanya’da, bu hakla birlikte güvence altına alınmak istenen menfaat bakımından, çalışanların sağlığını ve kişisel bütünlüklerini korumak ön planda gibi gözükmektedir. Buna rağmen işin işleyişi bakımından şirketlerin üretkenliğinin artması ve çalışanların işten duyduğu tatmininin artmasının da ön planda olduğu gözlemlenebilmektedir¹²³. Buradan da anlaşıldığı üzere ulaşılama hakkının çalışanın sağlığının ve güvenliğinin korunması ile şirket düzeyinde üretkenliğin artması olmak üzere iki farklı boyutundan bahsedilmektedir.

Avrupa Parlamentosu’nun “21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılama Hakkı Konusunda Komisyon Tavsiyelerinde Bulunan Kararı”nda¹²⁴ da ulaşılama hakkının güvence altına aldığı menfaatler bakımından benzer yönde tespitlerin bulunduğu ifade edilebilir. Bu Karar’ın ulaşılama hakkının ülkeler düzeyinde yaygın bir hale gelmesi bakımından oldukça önemli olduğunu söyleyebiliriz. Bu Karar’da hem psikolojik hem de fiziksel bakımdan çalışanların sağlığının korunması ulaşılama hakkının bir başka boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira Karar’da bireylerin kas sisteminde oluşabilecek birtakım sorunlara ve duruş bozukluğuna ayrıca vurguda bulunulduğu görülmektedir¹²⁵. Dolayısıyla çalışanların fiziksel sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalabilmesi kuvvetle muhtemel gözükmekte, bundan dolayı da ulaşılama hakkının çalışanlar bakımından tanınmasının ne derece öneme sahip olduğu bu Karar ile birlikte gözlemlenmektedir.

Bunlara ek olarak, çalışanların korunmasının kapsamı içerisinde çalışanın özel yaşamının korunması da mevcuttur ve çalışma sürelerinin haricinde de işveren karşısında çalışanın özel yaşamının korunması gerekmektedir¹²⁶. Benzer şekilde çalışanların aile yaşamının da büyük ölçüde olumsuz etkilendiği ve aile yaşamına saygı gösterilmediği gözlemlenmektedir. Ulaşılama hakkı tüm çalışanlar bakımından geçerli olmakla birlikte

¹²² Avogaro, “Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue”, s. 125.

¹²³ Eurofound. “Right to disconnect: Exploring company practices”. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices> , (E.T. 05.06.2023), s. 25.

¹²⁴ Avrupa Parlamentosu’nun 21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılama Hakkı Konusunda Komisyon Tavsiyelerinde Bulunan Kararı’na ilişkin detaylı açıklamalar için Bkz. 2.1.2.

¹²⁵ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”..

¹²⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 12.

bu hakkın gerekliliği evde çalışanlar ve yönetici pozisyonunda çalışıp özel yaşamı ile iş yaşamını ayırt edemeyenler bakımından daha da ön plana çıkmaktadır¹²⁷. Zira evde yapılan çalışmalar bakımından iş ile özel yaşam arasındaki ayrımın yapılabilmesi hayli güç gözükmemektedir. Aynı şekilde yönetici pozisyonunda çalışanlar için de özel yaşamın iş yaşamından ayrı tutulabilmesi mümkün gözükmemektedir. Bundan dolayı evde çalışma gerçekleştirenler ve yönetici pozisyonunda çalışıp iş yaşamı ile özel yaşamı arasındaki farkı gözetemeyenler bakımından, ulaşılama hakkına ilişkin kanuni güvencelerin tanınması zaruri olarak gözükmemektedir. Bununla birlikte mevzubahis hakkın tüm çalışanlar bakımından geçerli kılınmasının yukarıda açıklanan menfaatler sebebiyle büyük yararı olduğu ifade edilebilmektedir.

1.3.2. Günümüzde Ulaşılama Hakkına Duyulan İhtiyaç

Ulaşılama hakkıyla birlikte çalışanların işlerinden bağlantıyı kesebilmesi ve iş saatleri dışında işle alakalı olan elektronik posta yahut her türlü mesajlar vasıtasıyla elektronik iletişimden uzak kalabilmesine imkân tanınmaktadır¹²⁸. Böylece bireylerin hem ruhsal hem de fiziksel açıdan daha zinde ve etkin olabilmesi söz konusudur. Bununla birlikte bu sorunlarla günümüz dünyasında ve şartlarında daha çok karşılaşmakta olduğundan günümüz şartlarını ve ulaşılama hakkına duyulan ihtiyacı ayrıca incelemek gerekecektir.

Ulaşılama hakkı çalışanın işyerinden dışarı çıkmasıyla birlikte işle olan irtibatını o gün için koparmasına imkân tanımaktadır¹²⁹. Dolayısıyla ulaşılama hakkı ile çalışanların klasik manadaki 09.00 ile 17.00 arası çalışmasına imkân tanınarak bir anlamda olağan çalışma saatlerine geri dönüş imkanı ile ruhen ve fiziken sürekli bir işi tamamlama stresi ve hatta baskısından uzak kalması sağlanabilmektedir¹³⁰. Burada olağan çalışma saatlerine dönüş ile kastedilen, çalışanların kanuni yükümlülükleri olan çalışma saatlerinin dışında çalışmasının önünü kapatmak ve buna izin vermemektir. Bu manada ulaşılama hakkının başlıca faydalarından biri olarak çalışanların iş saatleri dışında herhangi bir olumsuz muameleye tabi tutulma riski olmaksızın işverenin isteklerine cevap vermemesi

¹²⁷ Luiza Lungu, “The Right To Disconnect - A Necessary Demarcation between Professional And Private Life”, *Conferinta Internationala de Drept, Studii Europene si Relatii Internationale*, 2021, s. 176.

¹²⁸ Eurofound, “Right To Disconnect: Exploring Company Practices”, s. 1.

¹²⁹ Eurofound, s. 1.

¹³⁰ Tyler Jochman, “Effects on Employees’ Compensation Under The Right To Disconnect”, *Marquette Benefits & Social Welfare Law Review* 22, sy 2, 2021, s. 210.

görülmektedir¹³¹. Bundan dolayı da ulaşılamama hakkına duyulan ihtiyacın temel nedenlerinden biri, işveren tarafından herhangi bir yaptırıma tabi tutulmaksızın çalışanların dinlenme haklarını kullanabilmesidir. Burada vurgulanması gereken husus, çalışanların yaptırıma uğramadan dinlenme hakkını yani ulaşılamama hakkını kullanabilmesidir. Zira çalışanların herhangi bir yaptırımla karşılaşacaklarını bilmesi durumunda ulaşılamama hakkıyla amaçlanan menfaatin yerine getirilmesi mümkün olmayacaktır. Bu konuda İtalya’da ulaşılamama hakkına yönelik getirilen düzenlemede çalışanların ulaşılamama hakkına yönelik taleplerinden dolayı işten çıkarılamayacağı ve yaptırıma tabi tutulamayacağına düzenlenmesi örnek olarak gösterilebilir¹³².

Ulaşılamama hakkına ne kadar ihtiyaç duyulduğunu Japonya örneği bakımından görebilmekteyiz. Japonya, işçilerin sahip oldukları uzun süreli ve ağır çalışma koşulları sebebiyle çokça gündeme gelmekte ve Japonya’da uzun süreli çalışma sonucu ölüme kadar uzanan sağlık problemleri “*karoshi*” olarak adlandırılmaktadır¹³³. Öyle ki 20 aylık çalışma süresi boyunca sadece 3 gün izin kullanan ve günde en az 12 saat çalışan Japonya Başbakanı Keizo Obuchi’nin ölümüne “*karoshi*”nin neden olduğu söylenmektedir¹³⁴. OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı) tarafından yapılan yıllık ortalama çalışanların gerçekleştirdiği çalışma saati istatistiklerine göre de çalışanlarının yılda toplam 8.766 saatin ortalama dörtte birini çalışarak geçirdiği ülkeler mevcuttur¹³⁵. 2022 ve 2021 yıllarındaki istatistiklere göre en fazla ortalama yıllık çalışma saatine sahip olan Kolombiya’da çalışanların yılda ortalama 2.405 saatini çalışarak geçirdiği görülmektedir. Bu rakam Yunanistan için 1.886 saat; Amerika Birleşik Devletleri için 1.811 saat; Türkiye için 1.732 saat; Fransa için 1.511 saat; Almanya için 1.341 saat olarak tespit edilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Türkiye’de 2022 yılı Ocak ayında

¹³¹ Carby-Hall ve Méndez, *Labour Law And The Gig Economy: Challenges Posed By The Digitalisation Of Labour Processes*, s. 223.

¹³² Presidenza del Consiglio dei Ministri, “Legge 22 Maggio 2017, n. 81”, <https://www.normattiva.it/urires/N2Ls?urn:nir:stato:legge:-2017-05-22;81!vig=2023-10-31> , (E.T. 25.08.2023).

¹³³ Jeremy M. Tsuchitani-Watson, “Karoshi, Karo Jisatsu, And Gender Discrimination: Japan’s Human Rights Violations”, *Asian-Pacific Law & Policy Journal* 19, sy 2, 2018, s. 143.

¹³⁴ M.V. Chudinovskikh, “The right to disconnect in digital economics”, içinde *Proceedings of the International Scientific and Practical Conference on Digital Economy (ISCDE 2019)* (Atlantis Press, 2019), s. 799, <https://doi.org/10.2991/iscde-19.2019.157> , (E.T. 15.09.2023).

¹³⁵ Detaylı bilgi için Bkz. OECD, “Hours Worked”, <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> , (E.T. 09.01.2024).

haftalık ortalama çalışma saat süresinin 45,3 saat ve 2023 yılı Ocak ayında 44,9 saat olduğu tespit edilmiştir¹³⁶.

Bununla birlikte “*karoshi*”nin sadece Japonya ile sınırlı olduğunu söylemek yanlış olacaktır çünkü sürekli çalışıyor olmanın günümüzde genel manada bir sorun haline geldiği gözlemlenmektedir¹³⁷. Aslına bakılırsa iş saatlerindeki esnemenin sadece belli bir bölge veya grupla sınırlı olmadığını ve -özellikle Covid-19¹³⁸ süreci ile değişen düzenle birlikte- küresel düzeyde iş saatlerinde esnemenin olduğunu söyleyebilmekteyiz. Bu sebepten dolayı da ulaşılamama hakkına duyulan ihtiyacın herhangi bir bölge veya grupla ilgili olmadığını aksine küresel düzeyde bir ihtiyaç olduğunu savunmak mümkündür.

Ulaşılamama hakkına duyulan ihtiyacın iş sözleşmeleri bakımından oldukça önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Bu noktada şunun da altını çizmek gerekmektedir ki iş sözleşmelerini diğer sözleşmelerden ayıran pek çok yön mevcuttur. Öyle ki çalışanlar sadece mesai saatleri içerisinde işverenin kontrolü altında kalmamakta, bunun yanında gerek kişisel yaşamlarına ilişkin birtakım tercihleri bakımından gerekse de yaşam şekilleri bakımından ciddi fiziksel ve psikolojik baskılara maruz kalabilmektedir¹³⁹. Ayrıca sözleşmenin tarafları arasında eşitliğin olmaması sebebiyle işveren tarafından belirtilen şartların çalışanlara dayatıldığı bundan dolayı da çalışanın özel yaşamına ve aile yaşamına saygı hakkını ihlal eden şartların konulduğu söylenebilmektedir¹⁴⁰. Nihayetinde günümüzde çalışanların maruz kaldıkları bu baskıcı durumun içinden çıkabilmesi ve özel yaşamı ile aile yaşamının korunması için gerekli önlemlerin alınması gerektiği aşıkardır. Bu sebepten dolayı da günümüzde ulaşılamama hakkına duyulan ihtiyacın hiç

¹³⁶ TÜİK, “İşgücü İstatistikleri, Ocak 2022”, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2022-45644>, (E.T. 06.02.2024); TÜİK, “İşgücü İstatistikleri, Ocak 2023”, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Ocak-2023_49386&dil=1#:~:text=%C4%B0%C5%9Fsizlik%20oran%C4%B1%20erkeklerde%20%257%2C7,13%2C7%20olarak%20tahmin%20edildi.&text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20say%C4%B1s%C4%B1%202023%20y%C4%B1%C4%B1,%31%2C2%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti, (E.T. 06.02.2024).

¹³⁷ Jochman, “Effects on Employees’ Compensation Under The Right To Disconnect”, s. 222.

¹³⁸ 2019’un sonunda orta çıkıp tüm dünyayı etkileyen bu salgının hem doğal hem de insan kaynaklı afetlerin aksine herkesin yaşamını etkilediği ve psikolojik travmalara sebep olduğuna ilişkin tespitler ile detaylı bilgi için Bkz. Carol Tosone, ed., *Shared Trauma, Shared Resilience During a Pandemic: Social Work in the Time of COVID-19*, Essential Clinical Social Work Series (Cham: Springer International Publishing, 2021), s. 5, <https://doi.org/10.1007/978-3-030-61442-3>, (E.T. 10.07.2023).

¹³⁹ Çetin, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*, s. 6.

¹⁴⁰ Çetin, s. 42.

küçümsenemeyecek kadar önemli olduğu ve öneminin giderek artacağı değerlendirilmektedir.

1.4. ULAŞILAMAMA HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI

Ulaşılama hakkının şirketler düzeyinde tanınması ve işlerlik kazanmasında, kanuni bağlam ve politik tartışmaların yanı sıra endüstriyel ilişkilerin ve toplu iş sözleşmelerinin katkısı da bulunmaktadır¹⁴¹. Bu nedenledir ki ulaşılama hakkının yaygınlık kazanmasında ve kanuni olarak korunmasında, her ne kadar kanun düzeyinde tartışmalar etkili olsa da şirketler düzeyindeki etkileşimin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bu noktada ulaşılama hakkının şirketler düzeyinde gelişim gösterdiği söylenebilir. Yani başlangıç itibariyle ulaşılama hakkının gelişimini şirketler düzeyinde görülen bir ihtiyaca ve şirketler arası etkileşime bağlamak mümkün gözükabilmektedir.

Ulaşılama hakkı çalışan haklarının uzun maratonunda görece yeni bir süreci karşılamaktadır. Bu çerçevede özellikle, ulaşılama hakkının ortaya çıkışının pozitif hukukta bazı haklarla ilişkilendirilebilir olması, bu hakkın gelişiminde önemli bir yer tutmaktadır. Zira günümüzde var olan birtakım hak ve güvencelerin ulaşılama hakkının önünü açtığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda, ulaşılama hakkının ortaya çıkışını sağlayan haklar olarak çalışanın kişiliğinin ve özel yaşamının gizliliğinin korunması ve dinlenme hakkı karşımıza çıkmaktadır¹⁴². Buradan da anlaşılabacağı üzere ulaşılama hakkının mevcut hukuk düzenimiz dahilinde de kısmi olarak düzenlendiği görülebilmektedir. Mevcut hukuk düzeni bakımından ulaşılama hakkının temellendiriyor oluşu birtakım eleştirilere yol açabilmektedir. Bu yönde eleştirilerin AB hukukunda getirildiği görülmektedir. Fransa ve İspanya üzerinden ulaşılama hakkını ele alan bir çalışmada AB hukukundaki dinlenme hakkına yönelik düzenlemelerin ulaşılama hakkı için yeterli olduğu dile getirilmektedir¹⁴³. AB hukukunda mevcut olan düzenlemelerin -ilerleyen bölümlerde tamamı ele alınacak olmakla birlikte- bir kısmı, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 31. maddesi ve 2003/88/AT sayılı AB direktifi düzenlemeleri olarak görülmektedir. Ancak bilişim teknolojilerinin işin içine girmesiyle

¹⁴¹ Eurofound, "Right To Disconnect: Exploring Company Practices", s. 11.

¹⁴² Çankaya, *İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği*, s. 248.

¹⁴³ Loïc Lerouge ve Francisco Trujillo Pons, "Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?", *European Labour Law Journal* 13, sy 3, 2022, s. 457, <https://doi.org/10.1177/20319525221105102>, (E.T. 16.08.2023).

birlikte durumun farklılaştığı ve meselenin sadece eylem planı belirlemekle çözülemeyeceği, bunun yanında kanunlaştırmanın da gerektiği ifade edilmektedir¹⁴⁴.

Bu noktada AB düzlemindeki ulaşılama hakkına yönelik düzenlemeye ilişkin çalışmalarda da ulaşılama hakkının neden ayrı bir hak olarak değerlendirilmesi gerektiğine yönelik tespitlerde bulunmaktadır. Ulaşılama hakkının azami çalışma sürelerinin sınırlandırılmasından farkına yönelik değerlendirmelerde; ulaşılama hakkının çalışma sürelerinin ölçülmesine yönelik getirdiği sistemin, bu hakkı özgün kıldığı ifade edilmektedir¹⁴⁵. Gerçekten de her ne kadar ulaşılama hakkı AB düzleminde kanuni temellere sahip olsa da ulaşılama hakkı ile bu hakka yönelik getirilecek özel önlemler hakkın talep edilebilirliğini sağlayacaktır.

Mevcut Türk Hukuk düzeni dahilinde de ulaşılama hakkının kanuni temellerinin mevcut olduğunu söylemek mümkündür. Bundan dolayı da ulaşılama hakkının nitelendirme bakımından münferit bir hak olarak değerlendirilmesinin ne kadar isabetli olacağının da tartışmaya açılabilir bir husus olarak karşımıza çıktığı ifade edilebilir. Bu minvalde Türkiye özelinde bakılacak olursa, 1982 Anayasası'nın 50. maddesinde¹⁴⁶ çalışanların dinlenme haklarının mevcut olduğu açıkça gösterilmiştir;

“Çalışma şartları ve dinlenme hakkı/ Madde 50- 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. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

Yine Anayasa'nın 20. maddesinde¹⁴⁷ de herkesin özel yaşamın gizliliği hakkına sahip olduğu şu şekilde düzenlenmiştir;

¹⁴⁴ Lerouge ve Trujillo Pons, s. 457.

¹⁴⁵ Olga Cheselina, “The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law”, *Russian Law Journal* 9, sy 3, 2021, s. 46.

¹⁴⁶ 1961 Anayasası döneminde de şu şekilde düzenlenmektedir;

Madde 44.- Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir. Ücretli hafta ve bayram tâtili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir.

Madde 45- Devlet, çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adâletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır.

¹⁴⁷ 1961 Anayasası'nda ise şu şekilde yer verilmektedir;

Madde 15- Özel hayatın gizliliğine dokunulamaz. Adli kovuşturmanın gerektirdiği istisnalar saklıdır. Kanunun açıkça gösterdiği hallerde, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; millî güvenlik veya kamu

“Özel hayatın gizliliği/ Madde 20- Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz...”

Ayrıca Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesiyle işverene, çalışanın kişiliğinin korunmasına ilişkin düzeni sağlama yükümlülüğüyle psikolojik ve cinsel tacize karşı gerekli önlemleri almak yönünde yükümlülükler şu şekilde getirilmektedir;

“İşçinin kişiliğinin korunması/ Madde 417- 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.”

Tüm bunlarla birlikte bilimin de her geçen gün değişime uğradığını ve günlük yaşantılarımız üzerinde pek çok değişikliklere sebep olduğu yadsınamayacaktır. Bu noktada dördüncü kuşak haklarla bilimin ve teknolojinin muhtemel kötüye kullanımı sonucu oluşacak tehlikelere karşı insan onurunun korunmasının amaçlandığı söylenebilmektedir¹⁴⁸. Yani şunu da ifade edebiliriz ki her ne kadar ulaşılama hakkının kanuni temellerinin belli ölçüde varlığından bahsedilebilse de bu ulaşılama hakkının talep edilebilirliğini sağlamayacaktır. Bundan dolayı da ulaşılama hakkını, insan onuruna yönelik yeni bir tehdide karşı ortaya çıkmış bir hak olarak görmek ve böyle temellendirmek daha isabetli olabilecektir.

Her ne kadar ulaşılama hakkının ilişkili olduğu haklar varsa da insan haklarının sayıca artış halinde¹⁴⁹ olmasını doğal görmek gerekmektedir. Zira, gün geçtikçe insan doğasına yönelik önemli tehditler meydana gelmekte ve bu oluşan tehditlere karşı yeni hakların çerçevesi çizilmektedir¹⁵⁰. İnsan onurunu mana olarak insanın kendisine olan özsaygısı ve başkalarının bir insana karşı gösterdiği saygı olmak üzere iki farklı şekilde

düzeni bakımından gecikmede sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınan merciin emri bulunmadıkça kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz.

¹⁴⁸ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 607; Oya Boyar ve Sezen Kama Işık, “Dördüncü Kuşak Haklar ve Bilişim Teknolojilerinin Doğuşunda Mahremiyet Kavramına Karşılaştırmalı Bir Bakış”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 25, sy 2, 2019, s. 606.

¹⁴⁹ Hakların artış halinde olmasına yönelik haklar enflasyonu kavramı ve riski ortaya atılmaktadır. Buna ilişkin açıklamalar 1.3.2.’de yapılmaktadır. Şimdilik bu söylemin hakların sayıca artış göstermesinin, hakların öz bakımından bozulmasına sebep olduğu görüşünü ortaya attığını ifade etmekle yetineceğiz.

¹⁵⁰ Oktay Uygun, *Kamu Hukuku İncelemeleri-İnsan Hakları, Demokrasi, Hukuk Devleti Ve Egemenlik*, 3. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2013), s. 51.

tanımlamak mümkündür¹⁵¹. Buradan yola çıkılarak, insan onuru kavramını insan doğasına içkin bir şekilde kişinin her koşulda saygıyı hak etmesi şeklinde tanımlamak mümkündür¹⁵². İnsan haklarının oluşum yapısı bakımından insanın onurunu korumayı amaçlayan birtakım araçlarla oluştuğu söylenebilir¹⁵³. Dolayısıyla da insan onuru, insan haklarının başlangıç noktası ve mevcudiyet sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁵⁴. İnsan onurunun korunabilmesi içinse sosyal adaletin tesis edilmesinin ve bireylerin koşullar yüzünden karşı karşıya kaldığı ekonomik güçlüklerden sıyrılabilmesinin gerekliliği söylenebilmektedir¹⁵⁵.

Yeni tehditlere karşı koruma bakımından, dijitalleşme ile gündeme gelmiş olan bir diğer hak da kişisel verilerin korunması hakkıdır. Özel yaşamın gizliliği hakkının kapsamı dahilinde somutlaşmış bir hak olan kişisel verilerin korunması hakkı, süreç içerisinde bağımsız bir hak olarak sınıflandırılmaya başlanmıştır¹⁵⁶. Bu noktada şunu ifade etmek gerekir ki kişisel verilerin korunmasının yirminci yüzyılın son çeyreğinden beri özel yaşamın gizliliği yahut diğer haklar çerçevesinde değerlendirilemeyecek kadar önem kazandığı görülmektedir¹⁵⁷. Yani tıpkı ulaşılama hakkının özel yaşamın gizliliği kapsamında değerlendirilebildiği ve kapsamının çizilebildiği gibi kişisel verilerin korunması hakkı da özel yaşamın gizliliği hakkı çerçevesinde ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla ulaşılama hakkının da özel yaşamın gizliliği hakkının kapsamında ortaya çıktığını ve süreç içinde bağımsız bir hak olarak vücut bulduğunu söylemek mümkün olabilecektir. Şunu da ifade etmek gerekmektedir ki insan haklarına yönelik birtakım talepler, nerede meydana geldiğinden bağımsız bir şekilde mevcut uygulamalara karşı çıkma amacını içinde barındırmaktadır¹⁵⁸. Bundan ötürü de bir hakkın mevcut hukuk düzeninde talep edilebilir hale gelmesi ile mevcut hukuk düzeninde kanuni temellere sahip olmasının aynı şeyler olmayabildiğini ifade etmek gerekmektedir. Ek olarak şunu da dile getirmek gerekmektedir ki açıkça yazılı olmayan yani temel hak listesinde bulunmayan bir hakkın

¹⁵¹ Mehmet Akad, Bihterin Vural Dinçkol ve Nihat Bulut, *Genel Kamu Hukuku*, 19. bs. (İstanbul: Der Yayınları, 2023), s. 272.

¹⁵² Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 506.

¹⁵³ Uygun, s. 506-508.

¹⁵⁴ Uygun, s. 506-508; Akad, Dinçkol ve Bulut, *Genel Kamu Hukuku*, s. 273.

¹⁵⁵ Akad, Dinçkol ve Bulut, *Genel Kamu Hukuku*, s. 273.

¹⁵⁶ Sezen Kama Işık, *Avrupa Veri Koruma Hukukuna Anayasal Bir Bakış* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), s. 38.

¹⁵⁷ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 609.

¹⁵⁸ Uygun, s. 518.

özünde insan onuru bulunduğu için bu hakkın korunması ve güvence altına alınmasının talep edilmesinde bir mani bulunmamaktadır¹⁵⁹.

Netice itibariyle ulaşılamama hakkının özel yaşamın korunması hakkı, dinlenme hakkı ve kişisel özerklik hakkı bağlamında değerlendirilebilmesi mümkünse de tarihsel süreç içinde ayrı bir hak olarak kendine yer bulabilmiştir. Tüm bunlar göstermektedir ki ulaşılamama hakkına ilişkin yapılan düzenlemelerin bir göz boyama niteliğinde olduğunu düşünmek hatalı olabilecektir. Zira işçilerin bağlı olduğu işyeri, ulaşılamama hakkının hayata geçirilmesi hususunda pasif bir konumda olsa dahi işçilerin kendiliğinden dijital araçların kullanımını gözden geçirme ve kişisel önlemlerini alma ihtimali dikkate alındığında bu düşüncenin hatalı olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir¹⁶⁰. Yani ulaşılamama hakkının pozitif hukukta yer alması gerekliliğini bir kenara bıraksak bile bu hakkın gündeme gelmesi, çalışanlar lehine olumlu neticeler doğurma ihtimalini artıracaktır. Böylece de bu hakkın gelişimi bakımından gerek talep edilebilir hale gelmesi gerekse de bu yönde yeni adımlar atılabilmesi bakımından olumlu gelişmeler meydana gelebilecektir. Hatta kimi yazarlarca ulaşılamama hakkının dijital çalışan hakları kavramının oluşumunda bir başlangıç noktası teşkil edebileceği de ifade edilmektedir¹⁶¹.

Buradaki tespitlerden de anlaşılacağı üzere ulaşılamama hakkı tarihsel manada nispeten yeni bir oluşum göstermektedir. Bunun yanında da hukuk düzenlerinde bu hakkın var olması ve talep edilebilir hale gelmesi hakkın gelişimi bakımından önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla ulaşılamama hakkının önümüzdeki dönem bakımından hukuk düzenlerinde önemli bir yer tutabileceğini de söylemek yanlış olmayacaktır.

Bununla birlikte sanayileşmeyle birlikte insan doğasına yönelik önemli tehditlerden biri olarak çalışanların rutine binmiş ve sıkıcı işlerde çalışması karşımıza çıkmaktadır¹⁶². Bunun sebebi olarak sürekli üretimin artırılması kaygısı içinde olan sanayinin iş bölümü sonucunda çalışanların çaba sarf etmesini gerektirmeyecek işlerde robot gibi çalışmasının

¹⁵⁹ Süheyl Batum, Didem Yılmaz ve Serkan Köybaşı, *Anayasa Hukuku Temel Kavramlar ve Genel Esaslar* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), s. 633.

¹⁶⁰ Pansu, “Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity”, s. 116.

¹⁶¹ Cheselina, “The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law”, s. 48.

¹⁶² Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 525.

önünü açması görülebilmektedir¹⁶³. Ancak çalışanların daha yaratıcı işlerde çalışmasına yönelik bir hakkın tanınması günümüz şartlarında çok mümkün gözükmemektedir¹⁶⁴. Bununla birlikte çalışanların hakları bakımından çalışma saatlerinde yapılan kısıtlamalar ile ücretli tatil hakkı gibi birtakım yöntemlerle çeşitli iyileştirmeler yapıldığı görülse de gelecekte bu tip tek düze ve kendini tekrar eden işlerin robotlara devredilmesiyle kalıcı çözüme ulaşılabileceği düşünülebilir¹⁶⁵. Yine de çalışanların insan doğasına uygun işlerde çalıştıklarına ilişkin bazı kuşkuların olduğu söylenebilir. Bu çalışmamızın konusunu teşkil eden ulaşılama hakkının da çalışanların sahip olduğu kötü çalışma şartlarında bir nebze de olsa rahatlatıcı etkilere ön ayak olabileceği düşünülebilir.

Bu manada ulaşılama hakkının ortaya çıkışının bilişim teknolojilerinin yaygınlaşması bağlamında ve çalışma pratiğinde önemli değişikliklere yol açmış olan Covid 19 salgını bağlamında incelenmesi gerekmektedir.

1.4.1. Bilişim Teknolojilerinin Yaygınlaşması Sonrası Ulaşılama Hakkı

Günümüz teknolojik gelişmeleri her ne kadar günlük yaşamımızda birçok kolaylık sağlamaktaysa da birtakım hususlarda onurlu bir hayat yaşayabilmemize imkân vermeyecek tehlikeleri de içinde barındırmaktadır¹⁶⁶. Bununla birlikte insan onurunu, bireylerin sürekli bir şekilde ellerinde tuttukları ve insan olarak sahip oldukları değer in ö znel karşılığı olarak ifade etmek mümkün gözükmemektedir¹⁶⁷. Ayrıca, İHEB'in 1. maddesindeki¹⁶⁸ düzenlemeye paralel olarak insan onurunu, insanları geriye kalan tüm varlıklardan ayıran ahlaki seçim yapma kapasitesi olarak ifade edebilmek mümkündür¹⁶⁹. Bu ahlaki seçim yapma kapasitesini Immanuel Kant, insanı doğanın geri kalanından ayırtıran özellik olarak adlandırmaktadır¹⁷⁰. Bu noktada çalışma konumuzla bağlantılı olarak bireylerin çalışma hayatına bakacak olursak; işyerlerinin çalışanların ruhsal ve

¹⁶³ Sözek, *İş Hukuku*, s. 54.

¹⁶⁴ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 525.

¹⁶⁵ Uygun, s. 525.

¹⁶⁶ Uygun, *Kamu Hukuku İncelemeleri-İnsan Hakları, Demokrasi, Hukuk Devleti Ve Egemenlik*, s. 71.

¹⁶⁷ İoanna Kuçuradi, *İnsan Hakları: Kavramları Ve Sorunları*, 5.bs. (Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, 2022), s. 74.

¹⁶⁸ Madde 1- Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdanla donatılmışlardır, birbirlerine kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar.

¹⁶⁹ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 510.

¹⁷⁰ Uygun, s. 508.

fiziksel sağlıkları üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler, bilişim teknolojilerindeki teknik gelişmelerle birlikte çok daha karmaşık hale gelebilmektedir¹⁷¹.

Bundan dolayı da ulaşılamama hakkının kanuni olarak tanınmasının sadece işverenin yönetme yetkisi veya hakkıyla ilgili olduğunu düşünmek yanlış olacaktır. Zira ulaşılamama hakkının tanınmasının sağlık ve psikolojik taciz sorunlarına ilişkin olarak çalışanların iyi bir şekilde yönetimiyle de alakalı olduğu bir gerektir¹⁷². Böylelikle günümüzdeki bilişim teknolojilerine yönelik gelişmelerle birlikte çalışma hayatında işçilerin sahip olduğu sağlık sorunları ve psikolojik taciz gibi birtakım olumsuz durumların mevcudiyetini koruduğu ve her geçen gün arttığı açıkça ifade edilebilmektedir.

Günümüzde alışanların çalışma koşullarında her geçen büyük yıkıcı değişimler meydana gelmekte ve herkesin daha sorumlu davranma gerekliliği dođmaktadır¹⁷³. Bununla birlikte endüstride dijitalleşmenin gelişen teknolojinin bir sonucu olarak değil müşterilerin talepleriyle geliştiğini söylemek yanlış olmayacaktır¹⁷⁴. Bu minvalde bilişim teknolojilerinin gelişimi ve dijitalleşmenin çalışma koşullarına etkisine bakılacak olursa, 2015 tarihli AB kapsamında oluşturulan iş koşullarına ilişkin rapora göre; uzaktan çalışma gerçekleştirenlerin %28'i dinlenme vakitlerinde çalışmaya devam etmekteyken işverenin sağladığı yerde çalışanların sadece %4' dinlenme vakitlerinde çalışmaya devam etmektedir¹⁷⁵. Yine aynı rapora göre evden çalışma gerçekleştiren işçilerin iş yoğunluğunu ve işin özel yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini bildirmeye daha yatkın olduğu gzlemlenmiřtir¹⁷⁶. Bu sonuçlar da göstermektedir ki bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle ortaya çıkan uzaktan çalışma pratiği, çalışanların özel yaşam ve dinlenme hakkına

¹⁷¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 12.

¹⁷² Carby-Hall ve Mndez, *Labour Law And The Gig Economy: Challenges Posed By The Digitalisation Of Labour Processes*, s. 229.

¹⁷³ Pansu, "Evaluation of 'Right to Disconnect' Legislation and Its Impact on Employee's Productivity", s. 100.

¹⁷⁴ Alexander Redlein ve Claudia Hhenberger, "Digitalisation", iinde *Modern Facility and Workplace Management: Processes, Implementation and Digitalisation*, Alexander Redlein, ed., Classroom Companion: Business (Cham: Springer International Publishing, 2020), s. 172, https://doi.org/10.1007/978-3-030-35314-8_5, (E.T. 17.07.2023); klasik şirketlerin dijitalleşmeye ilişkin gelişmeleri henüz benimsemiyor olmasına rağmen enerji, lojistik ve güvenlik gibi sektörlerin yoğun bir şekilde etkilendiği söylenilmektedir. Bu konuda detaylı bilgi için Bkz. Redlein ve Hhenberger, s. 141-173.

¹⁷⁵ Eurofound, "Right To Disconnect: Exploring Company Practices", s. 4.

¹⁷⁶ Eurofound, s. 5.

müdahale teşkil etmesi sebebiyle ulaşılamama hakkının gerekliliği konusunda önemli bir aşama olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁷⁷.

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, performansa yönelik kriterler bakımından, “işyerinde mevcut olma” kriteri yerine “ortaya konan sonuç” kriterinin kabulü gerekliliğine yönelik yeni tartışmalar başlamıştır¹⁷⁸. Bu tartışmalarla birlikte çalışanların performansını izleyebilmek adına işverenler tarafından çalışanların elektronik postalarını veya telefon görüşmelerini yahut internet kullanımlarını izleme gibi değişik yollara başvurulduğu görülmektedir¹⁷⁹. Bu yollara başvurulmasıyla çalışanların özel yaşamları üzerinde önemli tehditler ortaya çıkmıştır. Bu da göstermektedir ki çalışanların performansını ölçmeye yönelik kullanılan ortaya çıkan sonuç kriterinin bir uzantısı olarak, çalışanların özel yaşamı ve sağlıkları üzerinde birtakım ciddi tehlikeler meydana gelebilmektedir. Bu tehlikelerin sonucunda da her ne kadar çalışanlar bakımından faydalı olarak görünse de uzaktan çalışma pratiğinin beraberinde birçok sorunu getirdiği ve yararlarının yanında önemli zararlara sebep da olduğu ifade edilebilmektedir.

Bununla birlikte iş bakımından üretkenliğin sadece çalışma halinde olmakla ilişkili olmadığını, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığına saygı gösterilen bir çalışma ortamıyla da ilişkili oluşunu unutmamak gerekmektedir¹⁸⁰. Bundan dolayı da her ne kadar dijitalleşmeyle birlikte üretkenlik ve performansa yönelik kriterler getirilmişse de özel yaşamın korunmasının bir sonucu olan fiziksel ve ruhsal sağlığın da göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Aksi halde ortaya çıkan sonuç kriteri bakımından da tatmin edici sonuçlar oluşamayabilecektir. Zira fiziksel ve ruhsal sağlığı yerinde olmayan çalışan bakımından üretkenliğin de düşük seviyelerde olacağını ifade etmek mümkün olabilecektir.

1.4.2. Covid 19 Salgını Sonrası Ulaşılamama Hakkı

Covid 19 salgını çalışanların uzaktan çalışma pratiği açısından oldukça önemli bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira Covid 19 salgını, çalışanların çalışma şartlarında ve rutininde oldukça büyük değişimler meydana getirmiştir. Bunlardan birisi de uzaktan çalışma pratiğidir. Covid 19 sonrası Almanya’da uzaktan çalışmanın çalışanlar

¹⁷⁷ Erdoğan, “Ulaşılamama Hakkı”, s. 79.

¹⁷⁸ Eurofound, “Right To Disconnect: Exploring Company Practices”, s. 8.

¹⁷⁹ Eurofound, s. 8.

¹⁸⁰ Carby-Hall ve Méndez, *Labour Law And The Gig Economy: Challenges Posed By The Digitalisation Of Labour Processes*, s. 228.

üzerindeki etkilerini inceleyen 2023 tarihli bir araştırmaya göre; her ne kadar Covid 19 salgını sonrası tamamen uzaktan çalışma gerçekleştiren çalışanların büyük oranda yüksek memnuniyete ve refah seviyesine sahip olduğu ortaya çıksa da tamamen uzaktan çalışmayıp uzaktan ekstra iş yapmaya başlayan çalışanların işten ayrılma eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır¹⁸¹. Dolayısıyla uzaktan çalışma pratiğinin Covid 19 sonrasında yaygınlaşmış olduğunu söyleyebilirsek de tüm iş koşulları ve çalışanlar bakımından aynı olumlu etkiyi doğurduğunu söyleyememekteyiz.

Burada özellikle mütemadiyen ve dinlenmeksizin çalışan belli başlı meslek gruplarının da ele alınması gerekmektedir. Bu meslek gruplarının başında otobüs ve taksi sürücüleridir. En yüksek ölüm oranlarının bu meslek gruplarında olduğu ve bu meslek grubunda çalışan kimselerle aynı ortamda yaşayan yaşlıların da çok yüksek ölüm oranlarıyla karşılaştığı görülmektedir¹⁸². Bu tip süreklilik arz eden meslekler bakımından da çalışma koşullarının Covid 19 salgını ile birlikte oldukça olumsuz etkilendiği bir gerçektir. Bu hususlar ayrıca bir çalışmanın konusu olabilecek olmakla birlikte, çalışmamız bakımından önem arz eden meslek grupları olarak karşımıza dijital araçlarla işlerini görebilme imkanına sahip meslek grupları çıkmaktadır.

Dijital araçlarla işini görebilen çalışanların Covid 19 salgınından sonra dinlenme hakkının olması gerektiği gibi kullanılmadığı, dolayısıyla da bilişim teknolojilerinin çalışanlar bakımından olumlu etkiler doğurmadığı açıkça ifade edilmektedir¹⁸³. Buna neden olan sebeplerden birinin de mekânsal olarak ev üzerinden çalışanların evde bulunma durumunun, işverenlerce çalışanların kendilerine kolayca yanıt verebileceğiyle irtibatlandırması olarak görülebilmektedir¹⁸⁴. Buna neden olan diğer bir sebep olarak da çalışan ve işveren arasındaki organizasyon eksikliği ifade edilebilmektedir¹⁸⁵.

¹⁸¹ Duanyi Yang vd., “Working from Home and Worker Well-Being: New Evidence from Germany”, *ILR Review* 76, sy 3, 2023, s. 526, <https://doi.org/10.1177/00197939221148716>, (E.T. 15.07.2023).

¹⁸² Sunnee Billingsley vd., “COVID-19 mortality across occupations and secondary risks for elderly individuals in the household: A population register-based study”, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 48, sy 1, Ocak 2022, s. 55, <https://doi.org/10.5271/sjweh.3992>, (E.T. 25.09.2023).

¹⁸³ Çankaya, “Pandemi Döneminde Tele Çalışmanın İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkına Etkisi”, s. 157.

¹⁸⁴ Çankaya, s. 161.

¹⁸⁵ Emanuele Dagnino, “Working Anytime, Anywhere’ and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect”, *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2020, s. 2, https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/-view/686, (E.T. 29.09.2023).

Eurofound'un 2021 tarihli raporuna göre Covid 19 salgınından önce Avrupa genelinde çalışanların sadece %5'i uzaktan çalışmaya devam etmiş olmasına ve %14'ü de nadiren de olsa uzaktan çalışma gerçekleştirmesine karşılık; Covid 19 salgınından sonra Temmuz 2020 itibariyle, %34'ü alınan tedbirlerle birlikte uzaktan çalışmaya başlamış ve %50'ye yakınıysa kısmen uzaktan çalışmıştır¹⁸⁶. Bu araştırma büyük ölçüde göstermektedir ki Covid 19 salgını hayatın tüm alanlarını büyük ölçüde etkilemiş olmakla birlikte çalışma rutini ve şartları bakımından da çalışanlar üzerinde ciddi etkilere sahiptir. Ayrıca yakın tarihli küresel ölçekli bir araştırmaya göre Covid 19'dan sonraki süreçte tam zamanlı çalışanların haftada ortalama olarak 1,7 gün evden çalışmak istedikleri ortaya çıkmıştır¹⁸⁷. Bununla birlikte Almanya'da yapılan araştırmada, evden çalışma gerçekleştirenlerin evden çalışmayanlara oranla daha yüksek refah seviyesine sahip olduğuna ancak bununla birlikte evden çalışmanın düşünülenin aksine iş-aile sorunlarını çözmekten ziyade perçinlediğine yönelik sonuç elde edilmiştir¹⁸⁸. Bu da bir manada göstermektedir ki iş ve özel yaşam arasındaki sorunların bir arada olabilmesi söz konusu olabilmektedir.

Buna ek olarak, Covid 19 salgınıyla birlikte kadınların erkeklere oranla çalışma hayatı bakımından daha fazla olumsuz etkiye sahip olduğu da gözlemlenebilmektedir. Bu tespiti Avrupa Parlamentosu'nun "*21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılamama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı*"nda da yer verilmiş ve kadın erkek eşitliği bağlamında ulaşılama hakkının bir ihtiyaç olduğu değerlendirilmesinde bulunulmuştur¹⁸⁹. Zira AB genelinde Covid 19 salgını sürecinde, küçük çocuk sahibi erkeklerin sadece %11'i ailevi sorumluluğundan ötürü işine konsantrasyonunun azaldığını ve işe vakit ayıramadığını bildirmesine karşılık; kadınların %29'unun ailevi sorumluluklarından dolayı işine olan konsantrasyonunun azaldığı ve %26'sının da işine vakit ayıramadığı tespit edilmiştir¹⁹⁰. Covid 19 sürecinde kadınların haftada 62 saat, erkeklerin 36 saat çocuk bakımına vakit ayırdığı ve Covid 19 salgınının kadın-erkek arasındaki ayrıma yol açtığı AB 2021 yılı Cinsiyet Eşitliği Raporu'nda dile getirilmektedir¹⁹¹. Bu durumun bir sebebi olarak

¹⁸⁶ Eurofound, "Right To Disconnect: Exploring Company Practices", s. 3.

¹⁸⁷ Cevat Giray Aksoy vd., *Working from Home Around the World*, NBER Working Paper Series, No. 30446 (Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research, 2022), s. 10.

¹⁸⁸ Yang vd., "Working from Home and Worker Well-Being", s. 526-527.

¹⁸⁹ "European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))".

¹⁹⁰ Eurofound, "Right To Disconnect: Exploring Company Practices", s. 5.

¹⁹¹ European Commission, *2021 Report on Gender Equality in the EU* (Publications Office, 2021), <https://doi.org/doi/10.2838/57887>, (E.T. 27.08.2023).

da salgın döneminde belli dönemlerde okulların kapatılması görülebilmektedir¹⁹². Bu noktada ulaşılamama hakkının kadın-erkek arasında eşitliğin sağlanmasında bir araç olabileceğini, kadın ile erkek arasındaki ücretli bakım ve ev işlerinin eşit olmayan yükünün daha da kötüleşmesini önleyeceğini ifade edenler de vardır¹⁹³.

Buradaki tespitlerden de anlaşılacağı üzere, bilişim teknolojilerinin gelişimiyle birlikte çalışanların çalışma koşulları ve pratiği üzerindeki esaslı değişim, Covid 19 salgınıyla birlikte daha da hız kazanmıştır. Bunun sonucunda da çalışanların özel yaşamları ve kişisel sağlıkları olumsuz yönde etkilenmiştir. Bu olumsuz etkilenme ise ulaşılamama hakkının gelişimi ve yaygınlaşması bakımından bir ivme kazandırmıştır.

1.5. ULAŞILAMAMA HAKKININ İNSAN HAKKI OLARAK SINIFLANDIRILMASI

Ulaşılamama hakkının insan hakları teorisi çerçevesinde nasıl bir konumda yer aldığı ve nasıl bir sınıflandırılmaya tabi tutulduğunun tespiti, hem ulaşılamama hakkının sahip olduğu güvencelerin daha iyi kavranması hem de ulaşılamama hakkının mevcut insan hakları düzeninde ne kadar önemli bir yere sahip olduğunun anlaşılması bakımından zaruridir. Bununla birlikte bu tespitin yapılmasının, -çalışmamızın temel amaçlarından biri olan- ulaşılamama hakkının insan hakları sistematğinde nerede yer aldığı belirlenmesi açısından da önem arz etmektedir.

1.5.1. İnsan Haklarının Gelişimi ve Sınıflandırılması

İnsan haklarının, bireylerin insanca bir yaşam sürmesi gayesini içinde barındıran ve insanın sahip olduğu değerin bilgisiyile ilgili olan evrensel ahlaki normlar olarak tanımlanabileceği söylenebilmektedir¹⁹⁴. İnsan haklarının temel gayesi olarak da karşımıza, hakların hukuksal güvencelere sahip olması çıkmaktadır¹⁹⁵. Burada karıştırılmaması gereken iki hususun varlığı söylenebilmektedir. Bunlardan ilki, insan haklarının hukuk vasıtasıyla haklarını elde edemeyen kişiler bağlamında ortaya çıkmasıdır. İkincisiye,

¹⁹² Eurofound, “Right To Disconnect: Exploring Company Practices”, s. 5.

¹⁹³ Emanuela Fiata, “The Right to Disconnect, the EU Strategy and Gender Equality”, Paola Paoloni ve Rosa Lombardi, ed., *When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization* (Cham: Springer International Publishing, 2023), s. 225, https://doi.org/10.1007/978-3-031-21932-0_14 , (E.T. 16.08.2023).

¹⁹⁴ Kuçuradi, *İnsan Hakları: Kavramları Ve Sorunları*, s. 75.

¹⁹⁵ Uygun, *Kamu Hukuku İncelemeleri-İnsan Hakları, Demokrasi, Hukuk Devleti Ve Egemenlik*, s. 7.

hukuk normları tarafından düzenlenmeyen hakların insan hakkı olarak sınıflandırılması şeklindedir¹⁹⁶.

İnsan haklarının kaynağı olarak karşımıza doğal haklar ve insan doğası olarak iki farklı kavram çıkmaktadır. Doğal haklar anlayışı bireylerin devletin varoluşundan öncesine dayanan bir takım tabii haklara sahip olduğuna ve devletin bu haklarla olan bağlılığının yanında saygı gösterme zorunluluğuna dayanmaktadır¹⁹⁷. Akıl yoluyla bulunacak olan doğal haklar, insan haklarının kaynağı olarak her ne kadar önemli bir çığır olsa da insan haklarının gerçekçi bir temel bulma yönündeki ihtiyacına cevap verememiştir¹⁹⁸.

İnsan doğasının, insan haklarının kaynağı olarak görülmesi ise Fransız Devrimi'yle başlamışsa da ortak kabul gören bir tanım bulunmamaktadır¹⁹⁹. İnsan doğasının insan haklarının kaynağı olarak görülmesi, “ferdiyetçi doktrin” olarak adlandırılmakla birlikte insan haklarının tanımlanmasında insanı ve insan doğasını ön planda tutmaktadır²⁰⁰. Bu anlayışla birlikte, bireylerin insanın doğuştan sahip olduğu birtakım özelliklerine ve devletin yapıcı unsuruna vurgu yapılmaktadır²⁰¹.

İnsan haklarının sınıflandırılmasındaysa genel geçer bir anlayışın ve kategorileştirmenin mevcut olduğunu söylemek mümkün değildir²⁰². Zira pek muhtemeldir ki teknolojik ve toplumsal gelişmeler yeni insan hakkı kategorilerini ve çeşitlerini doğurabilmektedir²⁰³. Bu yöndeki gelişmelerle birlikte de insan haklarının kategori ediliş yöntemi değişebilmekte ve yeni sınıflandırmalar ihtiyaç haline gelebilmektedir. Bu noktada şunu da ifade etmek gerekecektir ki insan haklarının kesin ve belirli bir listesinden bahsetmek de söz konusu olamayacaktır. Çünkü insan haklarının sayısı sürekli artmaktadır ve yapılacak böyle bir listenin eksik yönlerinin olacağı aşıkâr gözükmemektedir²⁰⁴. Gerek Immanuel Kant'ın sözünü ettiği “insanın ahlaki seçimler yapabilme kapasitesi” esas alınsın gerekse de İHEB'in sözünü ettiği “insanın akıl ve vicdan sahibi olma özelliği” esas alınsın

¹⁹⁶ Uygun, s. 7; Akad, Dinçkol ve Bulut, *Genel Kamu Hukuku*, s. 269-270.

¹⁹⁷ Münci Kapani, *Kamu Hürriyetleri* (Ankara: Yetkin Yayınları, 2013), s. 31.

¹⁹⁸ Uygun, *Kamu Hukuku İncelemeleri-İnsan Hakları, Demokrasi, Hukuk Devleti Ve Egemenlik*, s. 9-10.

¹⁹⁹ Uygun, s. 10-11.

²⁰⁰ Kapani, *Kamu Hürriyetleri*, s. 39.

²⁰¹ Kapani, s. 40.

²⁰² Doğan, “İnsan Hakları Hukukunun Temel Özellikleri”, s. 63.

²⁰³ Doğan, s. 63.

²⁰⁴ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 532; Abdurrahman Eren, *Türkiye’de İnsan Haklarının Korunması*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2007), s. 46.

insan haklarının sayıca sınırlı olduğunu söyleyebilmek mümkün gözükmemektedir²⁰⁵. Bundan dolayı da insan haklarının sürekli gelişim içerisinde olduğunu ve yeni insan haklarının ortaya çıktığı söylenebilmektedir²⁰⁶. Bununla birlikte hakların tamamını içinde barındıran bir gruplandırma yapmanın pedagojik yani eğitsel açıdan büyük faydalarının olacağını söylemek yanlış olmayacaktır²⁰⁷. Bu manada insan haklarının bir bütün olduğunu, bütün hakların birbirine bağlı olduğunu ve hakların birbiri karşısında üstünlüğünün bulunmadığını ifade etmek gerekmektedir²⁰⁸.

İnsan haklarının sınıflandırmasında farklı yöntemler kullanılmıştır. Bunlardan bazıları George Jellinek'in bireylerin devlet karşısındaki konumuyla bireylerin devletten beklentilerini esas alan yöntemi ve Karel Vasak'ın tarihsel ve ekonomik olaylar neticesinde oluşan dönemlendirmeyi esas alan yöntemi şeklindedir²⁰⁹. Jellinek'in sınıflamasında, negatif statü hakları²¹⁰ devletin bireylerin bu hak ve özgürlükleri kullanmasına müdahale edemeyeceği bir alanı ifade etmekteyken; pozitif statü hakları²¹¹ devletin yerine getirmesinin zorunlu olduğu edimleri ifade etmekte; aktif statü hakları²¹² da vatandaşların kamusal işlemlere katılmasını sağlayan hakları ifade etmektedir²¹³.

Karel Vasak'ın insan hakları sınıflandırmasına göreyse haklar, ortaya çıkış dönemleri esas alınarak birinci, ikinci ve üçüncü kuşak haklar olarak ayrılmaktadır. Bu tip bir ayrımın İHEB'in birinci ve ikinci kuşak hakları barındırması sonucu ve üçüncü kuşak hakların da değişen toplum yapısının sonucu oluştuğunu söylemek mümkündür²¹⁴. Hakların kuşak haklar olarak tarihsel değişimi esas alır şekilde kategori edilmesi bir manada insan

²⁰⁵ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 533.

²⁰⁶ Akad, Dinçkol ve Bulut, *Genel Kamu Hukuku*, s. 303.

²⁰⁷ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 532.

²⁰⁸ Uygun, s. 539; Eren, *Anayasa Hukuku Dersleri*, s. 472.

²⁰⁹ Ayrıntılı bilgi için Bkz. Doğan, "İnsan Hakları Hukukunun Temel Özellikleri", s. 63-69.

²¹⁰ Konut dokunulmazlığı, kişi güvenliği, din hürriyeti, düşünce hürriyeti, mülkiyet hakkı örnek verilebilir. Kemal Gözler, *İnsan Hakları Hukuku*, 4. bs. (Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2022), s. 153; Doğan, "İnsan Hakları Hukukunun Temel Özellikleri", s. 64.

²¹¹ Çalışma hakkı, sağlık hakkı, konut hakkı, sosyal güvenlik hakkı örnek verilebilir. Doğan, s. 64; Gözler, *İnsan Hakları Hukuku*, s. 153.

²¹² Seçme ve seçilme hakkı, siyasi parti kurma hakkı, siyasi faaliyette bulunma hakkı, kamu hizmetine girme hakkı, dilekçe hakkı şeklinde örneklendirilebilir. Gözler, s. 154; Doğan, "İnsan Hakları Hukukunun Temel Özellikleri", s. 64.

²¹³ Doğan, "İnsan Hakları Hukukunun Temel Özellikleri", s. 64.

²¹⁴ Karel Vasak, "Human Rights: A Thirty-Year Struggle: The Sustained Efforts To Give Force Of Law To The Universal Declaration Of Human Rights", *United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization*, 1977, s. 29.

haklarının dinamik içeriğini de göstermektedir²¹⁵. Birinci kuşak haklardan bireysel ve siyasi hakların²¹⁶ anlaşılması, ikinci kuşak haklardan ekonomik ve sosyal hakların²¹⁷ anlaşılması ve üçüncü kuşak²¹⁸ haklardan grup (topluluk) yahut azınlık haklarının anlaşılması gerekmektedir²¹⁹.

Bilimsel ve teknolojik ilerlemeler de insan haklarının oluşumu ve somutlaştırılması bakımından etkili olabilmektedir²²⁰. İnsan haklarının tarihsel süreçte evrelere ayrılmasına dayanan bu yöntemde dördüncü kuşak haklar kategorisinden de bahsetmek mümkündür. Dördüncü kuşak haklar, bilim ve teknolojinin ulaştığı düzeyle birlikte insan onuruna yönelik yeni tehditlerin meydana gelmesi sonucu oluşmuştur²²¹. Zira gün geçtikçe insan onuruna yönelik tehditlerin şeklinin de değiştiğini söylemek mümkündür. Bu manada dördüncü kuşak hakların ortaya çıkışının, günümüzde hızla gelişmekte olan bilişim teknolojilerinin insan onuruna yönelik doğurduğu tehditlerin bir sonucu olduğunu da ifade edebilmekteyiz. Bilimde gerçekleşen birtakım ciddi değişimler ve hayatımız üzerindeki olumsuz etkilerin dördüncü kuşak hakların oluşumunda öncü rol oynadığı söylenebilse de bunun bir çözümü olarak bilimin sınırlandırılabilirliğini düşünmek hatalı gözükmemektedir. Öyle ki Immanuel Kant'ın da dile getirmiş olduğu insanın ahlaki seçim yapabilme kapasitesini yok etmeyen ancak fiziksel ve ruhsal yapısını büyük ölçüde farklı kılan değişiklikler için bilimin sınırlandırılması gerektiğini düşünmek aşırıya kaçan muhafazakar bir tutum olacaktır²²². Dolayısıyla dördüncü kuşak hakların oluşumu, bir manada bilimin gelişmesiyle paralellik göstermektedir. Bununla birlikte dördüncü kuşak hakların en iyi somutlaşmış hali olarak kişisel bütünlük hakkı ve kişisel verilerin korunması hakkı görülebilmektedir²²³. Bu haklara unutulma hakkını da eklemek mümkündür²²⁴. Dolayısıyla bu haklar da bilimin ve bilişim teknolojilerinin gelişimi sonucu insan doğası üzerinde

²¹⁵ Gemalmaz, *Devlet, Birey ve Özgürlük*, s. 676.

²¹⁶ Geleneksel olarak özgürlük hakları yahut devlete karşı haklar şeklinde de ifade edilebilir. İbrahim Ö. Kaboğlu, *Özgürlükler Hukuku 1 İnsan Hakları Genel Kuramına Giriş*, 7. bs. (Ankara: İmge Yayınları, 2013), s. 41.

²¹⁷ Alacak hakları olarak da adlandırılabilir. Kaboğlu, s. 41.

²¹⁸ Dayanışma hakları olarak da adlandırılmaktadır. Kaboğlu, s. 41.

²¹⁹ Doğan, “İnsan Hakları Hukukunun Temel Özellikleri”, s. 66.

²²⁰ Gemalmaz, *Devlet, Birey ve Özgürlük*, s. 677.

²²¹ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 538.

²²² Uygun, s. 602.

²²³ Uygun, s. 538.

²²⁴ Ayrıntılı bilgi için Bkz. Eren Sözüer, *Unutulma Hakkı İnsan Hakları Hukuku Perspektifinden bir İnceleme* (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017).

oluşan birtakım tehditler sonucu oluşmuştur. Netice itibariyle, insan haklarını kuşak haklar bakımında dört kuşak hak olarak sınıflandırmak mümkündür.

Buradan da anlaşılacağı üzere insan haklarının kaynağını kesin ve belirli bir şekilde ifade etmenin mümkün olmayacağı söylenebilir. Bununla birlikte insan haklarının sınıflandırmasının ve listesinin tek bir şekilde yapılmasının da mümkün olmadığı görülebilmektedir.

1.5.2. Ulaşılama Hakkının Sınıflandırılması

Ulaşılama hakkının iletişim teknolojilerinin özellikle bilişim teknolojilerinin gelişimiyle ortaya çıkmış olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Zira bilişim teknolojileri bir yandan esnek çalışma gibi avantajlar getirmişse de diğer yandan sürekli ulaşılabilir, erişilebilir olma gibi olumsuz durumlara yol açmıştır. Bu durumların getirmiş olduğu bir ihtiyaç nedeniyle ve daha önce ele aldığımız Covid 19 salgınıyla birlikte mevcut olumsuzlukların belirgin bir hale gelip had safhaya çıkmasıyla ulaşılama hakkının ortaya çıktığı söylenebilmektedir²²⁵.

Bu manada ulaşılama hakkının, bilişim teknolojilerinin gelişimiyle birlikte insan onuruna yönelttiği tehditlerin değişmesi sonucu ortaya çıkan dördüncü kuşak haklar bağlamında değerlendirilmesi daha doğru gözükmektedir. Zira her ne kadar ulaşılama hakkının yaygınlaşmasında, pratikte Covid 19 salgınının da önemli etkileri olmuş ve bu etkilerin artacağı öngörülebilse de temel manada bilişim teknolojilerinin gelişimi sonucunda ortaya çıkan birtakım riskler sonrasında geliştiğini ifade etmek daha doğru olabilecektir. Üstelik Covid 19 sonrası çalışanlara oldukça rahat bir şekilde ulaşılmasına yönelik değişimin de bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle olduğu söylenebilir. Ek olarak mahremiyetin bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte giderek daha farklılaştığı ve koruduğu tehditlerin arttığı ifade edilebilmektedir²²⁶. Bu manada ulaşılama hakkının çalışanların mahremiyetinin bir boyutu olarak değerlendirilmesi de mümkün olacaktır.

İnsan hakları hukukuna göre insan hakkı olarak yer alacak bir talep yahut yetkinin insan onurunun korunması açısından iyi ya da yararlı olduğu yeterli olmamakla birlikte, o

²²⁵ Eurofound, “Right To Disconnect: Exploring Company Practices”, s. 55.

²²⁶ Boyar ve Kama Işık, “Dördüncü Kuşak Haklar ve Bilişim Teknolojilerinin Doğuşunda Mahremiyet Kavramına Karşılaştırmalı Bir Bakış”, s. 620.

talep yahut yetkinin insanın değerini ve saygınlığını korunması bakımından kesin bir gereklilik olduğunda şüphe bulunmaması gerekmektedir²²⁷. Yani insan hakkı olarak kendisine yer bulacak bir hakkın mevcudiyetinin sağlayacağı etkilerin kesin bir şekilde ortaya konması gerekmektedir. Ulaşılamama hakkının koruduğu değer olarak, çalışanlara günümüzdeki bilişim teknoloji araçlarının maruz bıraktığı ruhsal bozukluklara karşı koruma sağladığının ve çalışanlara kendi kişiliğini geliştirmesine imkan sağladığının açık olduğunu ifade etmek mümkündür. Bundan dolayı da ulaşılama hakkının bir insan hakkı olarak sınıflandırılması için sahip olması gereken korumanın açıkça belirli olduğu gözlemlenebilmektedir.

Her ne kadar bu şekilde bir değerlendirmede bulunulabilse de özellikle daha çok sosyal ve ekonomik hakların statüsüyle birlikte ortaya atılan bir haklar enflasyonu söyleminden de bahsedilebilir²²⁸. İnsan haklarının kapsam ile sınırlar bakımından genişlemekte olduğu ve bunun doğal bir sonucu olarak öz bakımından bozulmaya başladığı bu görüşte ifade edilmektedir²²⁹. Haklar enflasyonunun önüne geçmek amacıyla ortaya atılan minimalist insan hakları anlayışının öne çıkan ismi Michael Ignatieff'e göre, insan hakları listesinin dünya üzerindeki çeşitli kültürlerin büyük ölçüde ortak zeminde buluşabileceği bir anlayışta oluşturulması gerekmektedir²³⁰. Bu anlayışın belli ölçüde doğru yanları olsa da insan doğasına ve onuruna yönelik birtakım tehlikelere cevap verir nitelikte olmadığı ifade edilebilmektedir.

Bununla birlikte ulaşılama hakkının temel hak olarak nitelendirilmesi de mümkün olabilmektedir. Avrupa Parlamentosu'nun “21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılamama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı”²³¹nin amaçlarının belirtildiği kısmının “H” paragrafında; ulaşılama hakkının dijital çağdaki yeni çalışma modellerinin ayrılmaz bir parçası olan temel bir hak olduğu zikredilmektedir²³². Buradan da taslak direktif düzenleme önerisinde ulaşılama hakkının temel bir hak olarak tanımlandığı

²²⁷ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 591.

²²⁸ Erdoğan, *İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku*, s. 65.

²²⁹ Gemalmaz, *Devlet, Birey ve Özgürlük*, s. 650.

²³⁰ Erdoğan, *İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku*, s. 65.

²³¹ Bu Karara ve direktif düzenleme önerisine ilişkin detaylı açıklamalar için Bkz. 2.1.2.

²³² İngilizce orjinal metinde şu şekilde ifade edilmektedir; “Whereas the right to disconnect is a fundamental right which is an inseparable part of the new working patterns in the new digital era”. “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”.

görülebilmektedir²³³. Her ne kadar bu Karar ile AB düzeyinde direktif düzenleme önerisi yapılmışsa ve bu çalışmamızın yazımı itibariyle kanunlaştırılmamışsa da ulaşılama hakkının gelişimi bakımından buradaki ifadelerin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Yine Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 31. maddesinin 2. fıkrasında adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları bir temel hak olarak ifade edilmektedir²³⁴. Ulaşılama hakkının da adil çalışma koşullarının bir aracı olduğu düşünüldüğünde ulaşılama hakkının bir temel hak olarak sınıflandırılabilmesi de söylenebilir²³⁵.

Türkiye bakımından da -ilerleyen bölümlerde ele alınacak olmakla birlikte- ulaşılama hakkının 1982 Anayasası bakımından doğrudan kanuni temellerinin mevcut olduğu görülebilmektedir. Zira hem Anayasanın 20. maddesinde özel yaşamın gizliliği hakkına yer verilmiş olması hem de 50. maddede dinlenme hakkının düzenlenmiş olması, ulaşılama hakkının esasında bir temel hak olarak da değerlendirilebilmesinin dayanağıdır. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında insan hakkı olarak nitelendirilmesi tercih edilmiştir.

1.6. ULAŞILAMAMA HAKKININ ULUSLARARASI DÜZENLEMELERDEKİ DAYANAĞI

İnsan haklarının korunması amacıyla devletler üzerinde birtakım mekanizmaların uluslararası alanda meydana geldiği söylenebilir. Türkiye bakımından insan haklarının uluslararası düzeyde korunması BM (Birleşmiş Milletler) ve Avrupa Konseyi olmak üzere iki alanda karşımıza çıkmaktadır²³⁶. Bu noktada hem BM düzeyinde hem de Avrupa Konseyi düzeyinde ulaşılama hakkının nasıl bir temellendirmeye sahip olduğunun incelenmesi gerekmektedir. BM düzeyindeki temellendirmeler için İHEB, Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve ILO düzenlemeleri; Avrupa Konseyi düzeyindeki temellendirmeler içinse AİHM ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı düzenlemeleri esas alınarak değerlendirmeler yapılacaktır.

²³³ Sorin-Alexandru Vernea, "Rest Time and Digitization the Right to Disconnect", *European Journal of Social Law* 60, sy 3, 2023, s. 76.

²³⁴ Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı düzenlemelerine ilişkin detaylı açıklamalar için Bkz. 2.1.1.1.

²³⁵ Cheselina, "The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law", s. 40.

²³⁶ Akad, Dinçkol ve Bulut, *Genel Kamu Hukuku*, s. 333.

1.6.1. Birleşmiş Milletler Düzeyinde

BM 1945'te San Francisco'da Birleşmiş Milletler Antlaşması ile kurulmuştur. Birleşmiş Milletler Antlaşması amaç ve ilkeler bakımından değerlendirilecek olursa, insan haklarının uluslararası güvencelere sahip olmasının ve korunmasının BM'nin faaliyet alanı kapsamında olduğu söylenebilmektedir²³⁷. 1948'te 48 devletin olumlu oyu, 8 devletin de çekimser oyuyla kabul edilen ve bilindiği üzere her ne kadar tavsiye niteliğinde olsa ve bağlayıcılığı olmasa da İHEB, insan haklarının korunması açısından çok büyük bir öneme sahiptir²³⁸. Akabinde incelenecek olan Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ile Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin de gerek İHEB'de yer alan hakları daha ayrıntılı bir şekilde düzenlemeleri gerekse de yeni talep ve ihtiyaçları karşılamaları bakımından ehemmiyetlidir²³⁹. Bu Bildirge'nin ve Sözleşmelerin incelenmesi ve ulaşılamama hakkı bağlamında sahip oldukları değerin tespit edilmesi çalışmamız bakımından önemli bir yere sahiptir. Zira BM düzeyindeki bu düzenlemelerin, daha sonra ortaya çıkan metinlere de büyük ölçüde ışık tuttuğu söylenebilmektedir.

1.6.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Bakımından

Birinci ve İkinci Dünya Savaşları, insan haklarının devletlerin egemenlik yetkisi dahilinde iç problemi olmasına yönelik anlayışın yıkılmasına bağlı önemli bir gelişme olarak ortaya çıkmıştır²⁴⁰. Bunun sonucunda 1945'te BM'nin kurulması ve 1948'de de BM Genel Kurulu'nun İHEB'i kabul etmesi bu minvalde yapılan ilk büyük gelişme olarak görülebilmektedir²⁴¹. İHEB'in, bugün dahi uluslararası insan hakları normları bağlamında en saygı uyandıran beyan olduğu aşikardır²⁴². Her ne kadar İHEB'de ırk, cinsiyet, dil veya dine dayalı ayırım yasaklanmaktaysa da insan haklarının bir tanımına rastlanmamaktadır²⁴³.

Bildiri, insanların hür ve bağımsız olmasının tek başına klasik hakların tanınmasıyla değil, insanların ekonomik ve sosyal baskılardan kurtulmasıyla gerçekleşeceğine yönelik

²³⁷ Hüseyin Pazarcı, *Uluslararası Hukuk* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2019), s. 200.

²³⁸ Aybay ve Çelik, *İnsan Hakları Hukuku*, s. 59-61.

²³⁹ Akad, Dinçkol ve Bulut, *Genel Kamu Hukuku*, s. 299.

²⁴⁰ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 612; Doğan, "İnsan Hakları Hukukunun Temel Özellikleri", s. 163.

²⁴¹ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 612.

²⁴² Jack Donnelly ve Daniel J. Whelan, *International Human Rights*, Dilemmas in world politics (New York: Westview Press, 2017), s. 22.

²⁴³ Dinah Shelton, *Remedies in International Human Rights Law*, 3. bs. (Oxford: Oxford University Press, 2015), s. 63.

görüşü benimsemiştir²⁴⁴. Yani İHEB’in klasik özgürlüklerin yanında ekonomik, sosyal ve kültürel hakları da düzenlediğini görebilmekteyiz²⁴⁵. Bu bağlamda 1 ile 22. maddeleri arasında insanın kişiliğine bağlı hakları ve siyasal özgürlükleri düzenlenmiş olmakla birlikte 22 ile 28. maddeleri arasında kişinin ekonomik, sosyal ve kültürel hakları düzenlenmiştir²⁴⁶.

Ulaşılama hakkı özelinde ilişkili olduğu haklara bakıldığında, İHEB’in 12. maddesinde özel yaşamın korunması ve 23 ile 24. maddelerinde de ücretli tatil hakkıyla çalışma koşullarına ilişkin birtakım hak ve yükümlülüklerin düzenlendiğini görmekteyiz. Bu maddelerin ulaşılama hakkının temellendirilmesi bakımından sahip olduğu önemin değerlendirilmesinin yanında, ulaşılama hakkının İHEB düzeyinde temellendirilmesinin de ulaşılama hakkının mahiyetinin tespiti açısından önem arz ettiği söylenebilir.

1.6.1.1.1. 12. Maddesi Bağlamında

İHEB’in 12. maddesi ile özel yaşamın gizliliği ele alınmıştır. İlgili madde metni şu şekildedir;

*“Hiç kimse özel yaşamı, ailesi, meskeni veya yazışması hususlarında keyfi karışmalara, şeref ve şöhretine karşı tecavüzlere maruz bırakılamaz. Herkesin bu karışma ve tecavüzlere karşı kanun ile korunmaya hakkı vardır.”*²⁴⁷

İHEB’in kabulünden önce genelleyici bir şekilde özel yaşamın korunması düzenlemesine rastlanılmamakla birlikte özel yaşamın kısıtlı bazı yönlerinin düzenlendiği görülmektedir²⁴⁸. Bunlar; özel yaşam, aile, mesken ve yazışma olarak ifade edilebilmektedir.

Bu maddenin kabulü aşaması içinse ülkelerin ve komite üyelerinin birçok revizyon önerileri sonucunda son halini aldığını söylemek mümkündür²⁴⁹. Ancak kayıt ve

²⁴⁴ Kapani, *Kamu Hürriyetleri*, s. 63-64.

²⁴⁵ Akad, Dinçkol ve Bulut, *Genel Kamu Hukuku*, s. 298.

²⁴⁶ Kapani, *Kamu Hürriyetleri*, s. 63.

²⁴⁷ Resmî Gazete, T. 27.05.1949, sy. 7217, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>, (E.T. 25.03.2023), md. 12.

²⁴⁸ Kama Işık, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde Özel Yaşam ve Kavramın Sonraki İnsan Hakları Belgelerine Etkisi”, s. 226.

²⁴⁹ Bkz. Kama Işık, s. 222-226.

raporlardan bu temel değişikliklere ilişkin ayrıntılı açıklamalara ulaşamadığı da ifade edilebilmektedir²⁵⁰. Bununla birlikte 12. maddenin nihai halini, İnsan Hakları Komisyonu Taslak Komitesi'nin son değişiklikleri ile aldığı söylenebilmektedir²⁵¹. Bu düzenlemenin uluslararası düzeyde özel yaşamın gizliliği bakımından ilk olmasının yanında özel yaşamın gizliliğinin korunması bakımından önemli bir adım olduğunu ifade etmek mümkündür. Zira bu gelişmenin ilerleyen düzenlemeler açısından da yol gösterici nitelikte olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla da çalışmamızın konusu olan ulaşılama hakkı ve daha pek çok hakkın oluşumunda önemli bir rol oynamıştır.

1.6.1.1.2. 23. ve 24. Maddeleri Bağlamında

İHEB'in 23 ve 24. maddelerinde çalışma şartlarına ve dinlenme hakkına yönelik birtakım düzenlemeler karşımıza çıkmaktadır. 23. maddedeki düzenleme şu şekildedir;

“Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, âdil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.

Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit çalışma karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.

Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla de tamamlanan âdil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

Herkesin, menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.”²⁵²

Bununla birlikte yine Bildirgenin 24. maddesi ile getirilen düzenlemenin ise şu şekilde olduğunu görmekteyiz;

“Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin mâkul surette tahdidine ve muayyen devrelerde ücretli tatile hakkı vardır.”²⁵³

İHEB'in 23. ve 24. maddesindeki bu düzenlemelerin birçok uluslararası düzenlemenin ve iyileştirmelerin önünü açan öncü bir rol oynadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu maddelerin koruma kapsamında çalışma hakkı, eşit ücret hakkı, adil ve

²⁵⁰ Diggelmann ve Cleis, “How the Right to Privacy Became a Human Right”, s. 8.

²⁵¹ Kama Işık, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde Özel Yaşam ve Kavramın Sonraki İnsan Hakları Belgelerine Etkisi”, s. 225.

²⁵² Resmî Gazete, T. 27.05.1949, sy. 7217, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>, (E.T. 25.03.2023), md. 23.

²⁵³ Resmî Gazete, T. 27.05.1949, sy. 7217, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>, (E.T. 25.03.2023), md. 24.

elverişli ücret hakkı, sendika kurma ve katılma hakkı, dinlenme hakkı ve ücretli tatil hakkı gibi farklı menfaatlerin korunduğu görülmektedir. Ancak her ne kadar bu maddelerin kapsamı dahilinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği, uluslararası düzeyde kabul görmüş olsa da çalışma saatlerinin, özellikle gelişmiş ülkelerde ekonominin değişen doğası gereği tepkilerle karşılaştığı da söylenebilmektedir²⁵⁴. Bundan dolayı da gerek mevcut ILO düzenlemelerinin az sayıda devlet tarafından tanınıyor olması gerekse de ILO nezdinde bu düzenlemelerin pek çoğunun güncelliğini yitirdiği yönündeki yorumlar, 24. maddenin nasıl uygulanacağına yönelik yeni çalışmaların yapılması ihtiyacına işaret etmektedir²⁵⁵.

1.6.1.2. Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Ekonomik Sosyal Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme Bakımından

BM İnsan Hakları Komisyonu İHEB'in kabul edilmesinin akabinde uygulamaya yönelik tedbirlerin alınması için bağlayıcı bir antlaşma üzerinde çalışmaya başlamıştır²⁵⁶. Zira İHEB'de bir insan hakları kataloğunun bulunmuyor oluşunun da bunda etkili olduğu söylenebilmektedir²⁵⁷. BM Genel Kurulu tüm hakların tek bir antlaşmaya dahil edilmesi üzerindeki anlaşmazlıklar sebebiyle biri “medeni ve siyasal haklar” diğeri de “ekonomik, sosyal ve kültürel haklar” içeren iki ayrı sözleşme hazırlanmasını istemiştir²⁵⁸.

BM düzeyinde 1966 yılında kabul edilmiş olan ve “İkiz Sözleşmeler” olarak da isimlendirilen bu iki sözleşme “*Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme*” ve “*Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi*”dir. Mevcut iki sözleşmenin bu düzeyde en önemli iki sözleşme olarak karşımıza çıktığı söylenebilmektedir. Bu iki Sözleşmenin İHEB'le birlikte ele alınıp Uluslararası Haklar Bildirgesi olarak zaman zaman adlandırıldığı da ifade edilmektedir²⁵⁹.

²⁵⁴ Swepton, *The Development in International Law of Articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Rights*, s. 142.

²⁵⁵ Swepton, s. 140.

²⁵⁶ Andrew Clapham, *Human Rights a Very Short Introduction* (Oxford: Oxford University Press, 2007), s. 48.

²⁵⁷ Shelton, *Remedies in International Human Rights Law*, s. 63.

²⁵⁸ Clapham, *Human Rights a Very Short Introduction*, s. 48.

²⁵⁹ Clapham, s. 49.

1.6.1.2.1. Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme Bağlamında

Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1966 yılında imzalanmış olup 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'nin 17. maddesinde özel yaşamın gizliliğine yer verilmiştir. İlgili madde metni şu şekildedir;

*“Hiç kimsenin özel hayatına, ailesine, evine ya da haberleşmesine keyfi ya da yasadışı olarak müdahale edilemez; hiç kimsenin şeref ve itibarına yasal olmayan tecavüzlerde bulunulamaz. Herkesin, bu gibi müdahalelere ya da tecavüzlere karşı yasalarca korunma hakkı vardır.”*²⁶⁰

Bu düzenlemenin İHEB’de yapılan düzenlemeyle benzer yönde olduğu gözlemlenebilmekle birlikte aralarındaki tek fark, Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ile sadece keyfi müdahalelerin değil bununla birlikte kanun dışı müdahalelerin de yasaklanması olarak ifade edilebilmektedir²⁶¹. Fakat bu düzenlemenin İHEB’in getirdiği düzenlemenin bir kopyası olduğunu düşünmek yanlış olacaktır. Öyle ki kabul edilme aşamalarının uzun süreçler sonucunda olduğu -her ne kadar kayıtların birçoğu kamuya açık olmasa ve zengin olmasa da- ifade edilebilmektedir²⁶².

Ayrıca bu madde metni bakımından özel hayat, ev ve haberleşme terimlerinin kesin hukuki sonuçlarının neler olduğunun belli olmadığına yönelik eleştirilerin getirildiği görülmektedir²⁶³. Zira madde metninden bu kavramlardan ne anlaşılması gerektiğine ve sonuçlarına dair bir çıkarımda bulunulmasının mümkün olmadığını iddia etmek mümkündür.

Buna karşılık, uygulamada Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi’nin denetim organı olan İnsan Hakları Komitesi’nin kararlarında 17. maddenin yorumlanması bakımından İHEB’in koyduğu anlayışa paralel yorumlar ve özel yaşamı daha kapsamlı hale getirecek yorumlarda bulunulduğu gözlemlenebilmektedir²⁶⁴. Fakat yine de özel yaşamın 17. madde

²⁶⁰ Resmî Gazete, T. 21.07.2003, sy. 25175, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler-/2003/07/20030721.-htm#2>, (E.T. 25.03.2023).

²⁶¹ Diggelmann ve Cleis, “How the Right to Privacy Became a Human Right”, s. 9.

²⁶² Diggelmann ve Cleis, s. 9.

²⁶³ Diggelmann ve Cleis, s. 11.

²⁶⁴ Kama Işık, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde Özel Yaşam ve Kavramın Sonraki İnsan Hakları Belgelerine Etkisi”, s. 230.

kapsamındaki tanımının ve amacının ne çıkartılan genel yorumlardan (*general comment*) ne de içtihatlardan tam manasıyla anlaşılabilmesi mümkün olmamaktadır²⁶⁵.

1.6.1.2.2. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme Bağlamında

Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme 1966 yılında kabul edilmiş olup 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin 2. maddesinde Sözleşmeye taraf olan devletlerin bu Sözleşmede tanınan hakları aşamalı bir biçimde tam manada yerine getirmek için mevcut kaynaklarını azami ölçüde kullanmasına yönelik gereklilik düzenlenmektedir²⁶⁶. Buradan da Sözleşmeye taraf olan devletlerin bu sözleşmedeki yükümlülükleri hemen uygulaması gereken bir yükümlülük olarak değil de iyi niyete bağlılık içerisinde uygulaması gereken bir süreç olarak görebileceği çıkarımında bulunulabilmektedir²⁶⁷.

Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 7. maddesi şu şekildedir;

“Bu Sözleşme’ye Taraf Devletler, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederler. Bu hak özellikle şunları güvence altına alır:

- a-) Bütün işçilere emeklerine karşılık, asgari olarak;*
- i-) Adil ücretler ve eşit işlere, hiçbir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olamayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi;*
- ii-) Bu sözleşmenin hükümlerine uygun olarak, kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi;*
- b-) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları;*
- c-) Herkese, işyerinde uygun bir üst kademeye yükselmede eşit olanak ve bu yükselmenin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılması;*
- d-) Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerle sınırlandırılması, ücretli dönemsel tatiller ve resmi tatillerde ücret verilmesi.”*²⁶⁸

²⁶⁵ Sarah Joseph ve Melissa Castan, *The International Covenant on Civil and Political Rights: cases, materials, and commentary*, 3. bs. (Oxford: Oxford University Press, 2013), s. 534.

²⁶⁶ Resmî Gazete, T. 11.08.2003, sy. 25196, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/-08/20030811.htm>, (E.T. 07.08.2023), md. 2.

²⁶⁷ Malcolm N. Shaw, *International Law*, 5. bs. (Cambridge: Cambridge University Press, 2003), s. 286.

²⁶⁸ Resmî Gazete, T. 11.08.2003, sy 25196, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm>, (E.T. 07.08.2023), md. 7.

Sözleşmenin 11. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenleme ise şu şekilde kaleme alınmıştır;

*“Bu sözleşmeye Taraf Devletler, herkesin, yeterli beslenme, giyim ve konut da dahil olmak üzere, kendisi ve ailesi için yeterli bir yaşam düzeyine sahip olma ve yaşam koşullarını sürekli geliştirme hakkına sahip olduğunu kabul ederler. Taraf Devletler bu hususta hür rızaya dayalı uluslararası işbirliğinin temel önemini kabul ederek, bu hakkın gerçekleşmesini güvence altına almak için uygun tedbirler alacaklardır.”*²⁶⁹

Bu Sözleşme’nin uygulanması metindeki ifadelerin muğlak olması, kanuni düzenlemeler ile yargı kararlarının yetersiz olması ve bazı devletlerin ekonomik, sosyal ve kültürel haklara olan çekincesi gibi sebeplerden dolayı güçleşmektedir²⁷⁰. Ancak buradaki düzenlemelerin etkisini artırabilmek amacıyla 10 Aralık 2008 tarihinde BM “*Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin Seçmeli Protokolü*” hazırlamış ve 24 Eylül 2009 tarihinde imzaya açmıştır²⁷¹. Burada Sözleşme kapsamındaki haklarının ihlal edildiğini düşünenler bakımından Ekonomik Kültürel ve Sosyal Haklar Komitesi’ne başvuru imkanı tanınmıştır. Bu yol AİHM’ye başvuru yolu kadar güçlü bir etkisi olduğu söylenemese de sosyal hakların uluslararası alanda dava edilebilir hale gelmesi bakımından oldukça büyük önem taşımaktadır²⁷². Bu komitenin günümüze kadar esasa dair vermiş olduğu 14 karar mevcuttur²⁷³. Dolayısıyla bu Sözleşme’nin şu an için etkin bir konumda olduğunu söyleyememekteyiz. Bununla birlikte çalışanların adil ve elverişli çalışma koşullarına sahip olacağı ile yaşam koşullarının iyileştirileceğine ilişkin bu hükümler çalışmamız bakımından oldukça önemli ölçü normlar olarak gözükmektedir.

²⁶⁹ Resmî Gazete, T. 11.08.2003, sy 25196, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm>, (E.T. 07.08.2023), md. 11.

²⁷⁰ Shaw, *International Law*, s. 287.

²⁷¹ BM, “Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-international-covenant-economic-social-and>, (E.T. 06.10.2023).

²⁷² Tolga Şirin, “Sosyal Haklar Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi Bireysel Başvuru Kararları”, Tolga Şirin ve Can Yalçın Armutçuoğlu, ed., (İstanbul: Tekin Yayınevi, 2022), s. 12.

²⁷³ “OHCHR Juris Database”, <https://juris.ohchr.org/>, (E.T. 06.01.2024); 2022 yılı itibarıyla verilmiş olan on kararın Türkçe çevirisi ve detaylı bilgi için Bkz. Şirin, “Sosyal Haklar Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi Bireysel Başvuru Kararları”.

1.6.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri Bakımından

BM'ye bağlı, bağlayıcı karar verme yetkisine sahip uzmanlık kuruluşlarından biri olan, işçi haklarına güvence getirmeyi ve kapsamını artırmayı hedefleyen ILO 1919'da kurulmuştur²⁷⁴. Bununla birlikte, Versay Antlaşması'nın 13. bölümü de daha iyi çalışma koşullarının sağlanması amacıyla ILO'nun kurulmasına işaret etmektedir²⁷⁵. BM bünyesinde hükümetler, işveren örgütleri ve işçi sendikalarından oluşan tek üçlü kuruluş olma özelliğine sahiptir.

Şu an itibariyle 193 BM üyesi devletten 186 devletin ve toplamda da 187 üye devletin taraf olduğu ILO; çalışanların çalışma koşullarını belirlemekte, politikalar ortaya koymakta ve kadın-erkek herkes için insana yaraşır işleri teşvik eden programlar oluşturmaktadır²⁷⁶. Sendika kurma ve toplu pazarlık yapma hakkı; örgütlenme özgürlüğü; istihdamda ayrımcılık ve zorla çalıştırma yasağı; göçmen ve çocuk çalışanların hakları gibi insan haklarının ILO'nun yetki alanında olduğu ifade edilebilir²⁷⁷. Bunun yanında, ILO'nun İkinci Dünya Savaşı'nın akabinde ulusların tekrardan bir araya gelmesinin yanında BM'nin de desteğiyle güç kazandığı söylenebilir²⁷⁸. 1944 Philadelphia Bildirgesiyle birlikte örgütün çalışma mekanizması yeniden belirlenmiş ve emeğin önemiyle sefalet tehdidinde vurguda bulunulmuştur²⁷⁹.

ILO'nun sözleşmeleri onaylayan ve tavsiye kararları kabul eden devletler bakımından bunların uygulanmasına ilişkin ülke raporlarının incelenmesi yani düzenli denetim usulü; konusu daha çok işçi yahut işveren kuruluşları ile bir devletin diğeri aleyhine şikayeti veya sendika özgürlüğüne dayalı şikayetlere dayanan birtakım özel usuller olmak üzere iki türlü koruma sisteminden bahsedilebilir²⁸⁰. ILO bünyesindeki koruma sistemi bakımından iç hukuk yollarının tüketilmesinin şart olmadığı, esasında

²⁷⁴ Malcolm N. Shaw, *Uluslararası Hukuk*, çev. İbrahim Kaya vd., 8. bs. (Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi, 2018), s. 943.

²⁷⁵ Shaw, s. 206.

²⁷⁶ ILO, "About the ILO", <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>, (E.T. 20.07.2023).

²⁷⁷ Shelton, *Remedies in International Human Rights Law*, s. 204.

²⁷⁸ Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 43.

²⁷⁹ Çelik vd., s. 43.

²⁸⁰ Tekin Akıllıoğlu, *İnsan Hakları Kavram Kaynakları ve Koruma Sistemleri*, 3.bs. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2019), s. 786.

hükümetlerin verdiği raporların incelenmesinden oluştuğu ve şikayet başvurularının da gün geçtikçe arttığı şeklinde birtakım tespitlerde bulunulabilmektedir²⁸¹.

ILO bünyesinde şu an itibariyle 190 sözleşme, 6 protokol ve 209 tavsiye kararı olmak üzere 402 belge oluşturulmuş olmakla birlikte bunlardan 17 sözleşme ve 39 tavsiye karar yürürlükten kalkmıştır²⁸². Buna karşılık çalışma sürelerine ilişkin temel belge olarak karşımıza ilk olarak Endüstride Çalışma Sürelerine İlişkin 1 No’lu Sözleşme çıkmaktadır. Ayrıca bu sözleşmeye ek olarak çıkartılan ve 1 No’lu Sözleşmenin kapsamını genişleten 30 No’lu Sözleşme de karşımıza çıkmaktadır. Toplamda ILO bünyesinde çıkartılmış olan ve doğrudan çalışma sürelerine ilişkin olan 16 Sözleşme²⁸³ ve bunların uygulanmasına dair 11 Tavsiye Karar mevcuttur. Ayrıca dinlenme sürelerine ilişkin olarak çıkarılmış Endüstride Haftalık Dinlenmeye İlişkin 14 No’lu Sözleşme (1921) ve Ticaret ve Ofislerde Haftalık Dinlenmeye İlişkin 106 No’lu Sözleşme (1957) ilgili sektörde çalışanlar bakımından dinlenme sürelerini düzenleyen sözleşmelerdir. Bu sözleşmelerden 1 No’lu Sözleşme ve 30 No’lu Sözleşme ayrıca incelenecektir. Şunu da ifade etmek gerekmektedir ki Türkiye bu sözleşmelerin her ikisine de taraf ülke değildir.

Bununla birlikte çalışma sürelerine ilişkin ILO Sözleşmeleri’nin, az sayıda devlet tarafından onaylandığı da görülebilmektedir. Bu da göstermektedir ki asgari normlar öngören ILO düzenlemelerinde dahi evrensellikten çokça uzakta bulunmaktadır²⁸⁴. Bunun sebebini inceleyen ILO Uzmanlar Komitesi, ulusal hukukun izin verdiği hususların genellikle istisna olarak sözleşmelerde yer aldığına yönelik kanının ve bu belgelerdeki

²⁸¹ Akıllıoğlu, s. 799.

²⁸² “International Labour Standards – A Glossary”, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/WCMS_700630/lang--en/index.htm, (E.T. 20.07.2023).

²⁸³ Sanayide Çalışma Sürelerine İlişkin 1 No’lu Sözleşme (1919); Ticaret ve Ofislerde Çalışma Sürelerine İlişkin 30 No’lu Sözleşme (1930); Kömür Madenlerinde Çalışma Sürelerine İlişkin 31 No’lu Sözleşme (1931); Cam İşlerine İlişkin 43 No’lu Sözleşme (1934); Kömür Madenlerinde Çalışma Sürelerine İlişkin 46 No’lu Revize Sözleşme (1935); Kırk Saatlik Haftaya İlişkin 47 No’lu Sözleşme (1935); Cam-Şişe İşlerinde Çalışma Sürelerinin Azaltılmasına İlişkin 49 No’lu Sözleşme (1935); Bayındırlık İşlerinde Çalışma Sürelerinin Azaltılmasına İlişkin 51 No’lu Sözleşme (1936); Gemicilikte Çalışma Sürelerine İlişkin 57 No’lu Sözleşme (1936); Tekstilde Çalışma Sürelerinin Azaltılmasına İlişkin 61 No’lu Sözleşme (1937); Karayolu Taşımacılığında Çalışma Süreleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin 67 No’lu Sözleşme (1939); Denizde Ücretler ve Çalışma Sürelerine İlişkin 76 No’lu Sözleşme (1946); Denizde Ücretler ve Çalışma Sürelerine İlişkin 93 No’lu Revize Sözleşme (1949); Denizde Ücretler ve Çalışma Sürelerine İlişkin Gözden Geçirilmiş 109 No’lu Sözleşme (1958); Karayolu Taşımacılığında Çalışma Süreleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin 153 No’lu Sözleşme (1979); Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri ve Gemi Adamlarına İlişkin 180 No’lu Sözleşme, (1996).

²⁸⁴ Gülmez, *Uluslararası Sosyal Güvenliğin Evrensel Sefaleti Politika, Hukuk, Uygulama (1919-2018)*, s. 591.

korumalara yer veren devletlerin uluslararası rekabette geri kaldığına yönelik anlayışın ön planda olduğunu tespit etmiştir²⁸⁵. Ancak pratikte bu verilerin doğrulanabilir olduğuna dair herhangi bir kanıttan bahsedilemeyeceğine yönelik bir tespitin yanlış olmayacağı da ifade edilmektedir²⁸⁶. Her ne kadar çalışma sürelerine ilişkin sözleşmelere devletlerin rağbeti az olsa da ulaşılamama hakkının, çalışanların çalışma sürelerinin kısıtlanması eğiliminin bir sonucu oluştuğunu söylemek yanlış olmayacaktır²⁸⁷.

1.6.1.3.1. Endüstride Çalışma Sürelerine İlişkin 1 No’lu Sözleşme

ILO tarafından çıkarılan 1919 tarihli bu sözleşme, çalışma sürelerinin belirlenmesi bakımından halen temel norm olarak kabul edilebilmektedir. Bu sözleşmenin 1. maddesinde kapsam olarak kimlere bu sözleşmenin uygulanabileceği düzenlenmiştir. Bu işler şu şekildedir;

- “1. Madenler, taş ocakları ve topraktan minerallerin çıkarılmasına yönelik diğer işler;*
- 2. Eşyaların imal edildiği, onarıldığı, temizlendiği veya yıkıldığı endüstriler ile gemi yapımı ve her elektrik hareket gücünün üretimine yönelik işler;*
- 3. Herhangi bir bina, demiryolu, liman, kanal, köprü veya diğer inşaat işlerinin yapımı yahut yıkılmasına yönelik işler;*
- 4. El ile taşıma hariç karayolu, demiryolu, deniz veya iç su yolu ile yolcu yahut mal taşımacılığına yönelik işler”²⁸⁸*

Çalışma sürelerine ilişkin olarak getirilmiş olan 2. maddeye göreyse çalışma süresi günlük 8 saat ve haftalık 48 saat olarak düzenlenmişse de istisnalara da ilerleyen maddeler de verilmiştir. Ancak şunu ifade etmek gerekmektedir ki sözleşmeyle getirilmiş olan çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler, 1919 yılının koşullarında çıkartılmıştır. Bu

²⁸⁵ Swepston, *The Development in International Law of Articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Rights*, s. 135.

²⁸⁶ Swepston, s. 135.

²⁸⁷ Chiuffo, “The ‘Right to Disconnect’ or ‘How to Pull the Plug on Work’”, s. 18.

²⁸⁸ ILO, “Hours of Work (Industry) Convention”, 1 § (1919).

sebepten olsa gerek ki daha sonrasında bu sözleşmede değişiklikler yapılma ihtiyacı hissedilmiştir²⁸⁹.

1.6.1.3.2. Ticaret ve Büro İşlerinde Çalışma Sürelerine İlişkin 30 No’lu Sözleşme

1930 yılında imzalanmış olan Ticaret ve Büro İşlerinde Çalışma Sürelerine İlişkin 30 sayılı Sözleşme’nin çalışanların çalışma süresine ilişkin düzenlemeler getirmesi bakımından bu kısımda değerlendirilmesi ihtiyacı doğmuştur. Aslına bakılırsa bu sözleşme daha önce incelenmiş olan 1919 tarihli 1 No’lu Sözleşme’nin kapsam olarak genişletilmiş hali olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarım, denizcilik veya kara taşımacılığı, balıkçılık ve ev hizmetlerinde çalışanlar hariç olmak üzere 1 No’lu sözleşmede yer almayan tüm çalışanlar sözleşme kapsamına alınmıştır. Bu sözleşmenin 2. maddesinde getirilmiş olan düzenlemede çalışma süresi şu şekilde tanımlanmıştır;

*“Bu sözleşmenin amacı bakımından çalışanların işverenin emrinde geçirmiş olduğu süre çalışma süresini ifade etmektedir; çalışma süresi çalışanların işverenin emrinde olmadığı dinlenme sürelerini kapsamamaktadır.”*²⁹⁰

Bu düzenlemeden de anlaşılacağı üzere çalışanlar bakımından aktif çalışma yürütülmesi dahi işverenin emrinde olduğu süre, çalışma süresi kapsamında sayılmaktadır. Yani bu manada mevzubahis sözleşme kapsamında işverene bağımlılık kavramı esas alınmıştır. Aslında kendisinden sonra çıkartılacak olan AB direktiflerinde ve diğer sözleşmelerde yer alacak “çalışma süresi” ve “dinlenme süresi” kavramlarına öncülük ettiği söylenebilir. Bu manada ulaşılama hakkı bağlamında da önemli bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira ulaşılama hakkı bakımından da çalışanın işveren emrinde geçirdiği sürenin tespiti çok önemlidir.

1.6.2. Avrupa Konseyi Düzeyinde

1949’da üye devletlerle kapsamlı bir ortak çalışma yürütebilmek amacıyla kurulmuş ve halihazırda 46 üye devletten oluşan Avrupa Konseyi, hem sözleşme hem de

²⁸⁹ Swepston, *The Development in International Law of Articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Rights*, s. 134.

²⁹⁰ Çevirisi yazar tarafından yapılmıştır Bkz. ILO, “Hours of Work (Commerce and Offices) Convention”, 30 § (1930).

protokollerin hazırlanmasında önemli bir görev almaktadır²⁹¹. Uluslararası düzeyde insan haklarının korunması bakımından en iyi sonuçlara ulaşan yapının Avrupa Konseyi olduğu da söylenebilmektedir²⁹². Ek olarak Avrupa anayasacılığının ortak değerleri olarak da görülen demokrasi, insan hakları ve hukukun üstünlüğü ilkelerinin Avrupa Konseyi'nin temel değerlerini oluşturduğunu söyleyebiliriz²⁹³. Bundan dolayı da Avrupa Konseyi düzeyinde ulaşılama hakkının temellendirilmesi, çalışmamızın etkili olabilmesi ve Türkiye'nin de konumunun daha iyi kavranabilmesi bakımından büyük önem arz etmektedir.

1.6.2.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bakımından

Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanmış olan AİHS 4 Kasım 1950'de imzalanmış olup 3 Eylül 1953'te yürürlüğe girmiştir. AİHS'nin gerek yargısal denetime yer vermesi gerekse de bireysel başvuru hakkı tanımış olması bakımından, BM bünyesindeki uluslararası sözleşmelere kıyasla insan hakları açısından çok daha ileri bir mekanizma getirdiği söylenebilir²⁹⁴. AİHS'nin Avrupa kamu düzeninin adeta bir yaşayan cihazı olduğu dile getirilmektedir²⁹⁵. Bununla birlikte AİHS'nin, İHEB'den farklı olarak sadece birinci kuşak hakları düzenlediğini ifade etmek gerekmektedir²⁹⁶. Her ne kadar belli noksanlıkları ve zayıf yönleri bulunsada AİHS, insan hakları koruma mekanizması olarak uluslararası çerçevede atılmış en ileri adım sayılabilmektedir²⁹⁷. Türkiye özelinde bakılacak olursa da AİHS'nin ve onu yorumlayan AİHM'nin insan haklarına yönelik gelişmelerde azımsanamayacak kadar büyük etkilere sahip olduğunu ve bir noktada da kılavuzluk yaptığını söylemek yanlış olmayacaktır²⁹⁸.

Bu bağlamda çalışanların ulaşılama hakkının tanınması bağlamında AİHS'nin özel yaşama ve aile yaşamına saygı hakkı başlıklı 8. maddesi ile kölelik ve zorla çalıştırma

²⁹¹ Shaw, *Uluslararası Hukuk*, s. 945.

²⁹² Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 613.

²⁹³ Ömer Anayurt, *Anayasa Hukuku: Genel Kısım (Temel İlkeler, Kavram ve Kurumlar)*, 6. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023), s. 174.

²⁹⁴ Münci Kapani, *İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları* (Ankara: Bilgi Yayınevi, 2011), s. 51-52.

²⁹⁵ Bakır Çağlar, *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Hukukunda Türkiye* (Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi, 2002), s. 77.

²⁹⁶ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 614.

²⁹⁷ Kapani, *İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları*, s. 52.

²⁹⁸ Uygun, *Devlet Teorisi*, s. 614.

yasağı başlıklı 4. maddesinin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. AİHS bünyesindeki bu maddelerin incelenmesi çalışmamız bakımından önem arz etmektedir²⁹⁹.

1.6.2.1.1. 8. Maddesi Bağlamında

Bu çalışma kapsamında; özel yaşamın korunması ve aile yaşamının korunması hakkı çalışmamızın konusunu teşkil eden ulaşılama hakkının sınırları içerisinde ve AİHM kararlarının incelenmesiyle yetinilecektir. Bununla birlikte özel yaşamın gizliliği ve aile yaşamına saygı hakkının kapsam olarak çok geniş olduğunu ifade edebilmek mümkündür.

AİHS'nin 8. maddesine göre;

“Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir.”³⁰⁰

Yukarıda verilen 8. maddenin 1. fıkrasından da anlaşılabacağı üzere dört unsura yönelik bir koruma getirilmiştir. Bunlar özel yaşama saygı hakkı, aile yaşamına saygı hakkı, konut dokunulmazlığına saygı hakkı ve haberleşmenin gizliliğine saygı hakkı şeklinde sınıflandırılabilir³⁰¹. AİHM'nin 8. madde bağlamından önüne gelen davalar bakımından yapması gereken ilk şey 8. maddenin 1. fıkrası kapsamına giren bir hak ihlali iddiasının olup olmadığının incelenmesidir³⁰². Bu noktada AİHM içtihatlarına bakıldığı zaman da bu dört kavramın, zaman zaman benzerlik gösterdiği görülse de esasında farklı özgürlük sahalarına koruma getirdiğinden bahsedilmektedir³⁰³. Mahkemenin özel yaşama ilişkin kararlarında mahremiyet kapsamında dar yorum yapmaktan kaçındığı, kişinin hayatına keyfi müdahalelerin önlenmesini de kapsayacak şekilde geniş yorumladığı

²⁹⁹ İlgili maddelerin incelenme sırası ulaşılama hakkıyla olan bağlantısı ve önem derecesine göre belirlenmiştir.

³⁰⁰ Resmî Gazete, T. 19.03.1954, sy. 8662, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8662.pdf>, (E.T. 17.08.2023).

³⁰¹ İlyas Doğan, “Özel ve Aile Hayatına Saygı Gösterilmesini İsteme Hakkı”, içinde *İnsan Hakları Hukuku*, İlyas Doğan, ed., 5. bs. (Ankara: Astana Yayınları, 2022), s. 715.

³⁰² Harris vd., *Law Of The European Convention On Human Rights*, s. 502.

³⁰³ Kama Işık, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde Özel Yaşam ve Kavramın Sonraki İnsan Hakları Belgelerine Etkisi”, s. 231.

söylenebilmektedir³⁰⁴. 8. maddenin 1. fıkrası kapsamına giren bir menfaatin olduğu tespit edildikten sonraysa Mahkeme'nin bu menfaatin devletin negatif mi pozitif mi yükümlülüğü kapsamında olduğunu tespit etmesi gerekecektir³⁰⁵.

Bu düzenleme ile birlikte koruma altına bu kavramların her birinin kapsamının da çok geniştir. Zira madde metninde özel yaşamın yahut korunan diğer menfaatlerin herhangi bir tanımına rastlanılamamaktadır. Bu tanımlamaların AİHM kararları ile yapıldığını ve belli ölçüde sınırlarının çizildiğini yani içinin doldurulduğunu söylemek mümkündür³⁰⁶. Hatta madde kapsamındaki sürekli genişleyen korumanın, 8. maddeyi özel hukuk alanının geniş kapsamı içinde de yer alır bir duruma getirdiği ve Mahkemenin 8. maddeyi hukuki gelişim bakımından diğer maddelerle kıyaslandığında en zengin şekilde yorumladığı ifade edilmektedir³⁰⁷. Bunun bir sebebi olarak özel yaşamın gizliliği hakkının geleneksel haklardan farklı olarak içtihatlar yoluyla oluşmasını ifade edebiliriz³⁰⁸.

Buna ek olarak 8. madde düzenlemesi kapsamındaki mevcut kavramların hepsinin özerk kavramlar olduğu ve ulusal mahkemenin tanımlarından bağımsız bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir³⁰⁹. Zira AİHM kararlarında mevcut olan otonom kavramlar doktrininin³¹⁰ 8. madde kapsamında uygulanması sonucunda özel yaşam ve aile yaşamı kavramlarının da otonom kavramlar olarak belirlendiği görülmektedir³¹¹.

Ek olarak AİHM kararlarında da ifade edildiği üzere 8. maddenin temel amacı, bireyleri kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı korumaktır³¹². Sözleşmenin 8. maddesiyle birlikte temel olarak devletlere negatif yükümlülükler yüklenmiş olsa da

³⁰⁴ Harris vd., *Law Of The European Convention On Human Rights*, s. 504.

³⁰⁵ Harris vd., s. 503.

³⁰⁶ Arslan Öncü, *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 8*, s. 23.

³⁰⁷ Schabas, *The European Convention on Human Rights a Commentary*, s. 366.

³⁰⁸ Üzeltürk, *1982 Anayasası ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Göre Özel Hayatın Gizliliği Hakkı*, s. 4.

³⁰⁹ Harris vd., *Law Of The European Convention On Human Rights*, s. 501.

³¹⁰ Her bir ulusal hukuk düzeninde farklı isimlendirmelerin olabilmesi sebebiyle geliştirilmiş olan bu doktrin kavramlara belli ölçüde özerklik kazandırmaktadır. Bkz. Arslan Öncü, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Yaşamın Korunması Hakkı*, s. 36-37.

³¹¹ Arslan Öncü, s. 39-40.

³¹² P. and S. v. Poland, No. 57375/08 (ECHR 30.10.2012), par. 94.

devletlerin pozitif yükümlülükleri de vardır³¹³. Bireylerin özel yaşamının korunması bakımından tıpkı devletin negatif yükümlülüğünde olduğu gibi pozitif yükümlülüğü bakımından da takdir yetkisi bulunmaktadır. Bu takdir yetkisinin zaman zaman belirli konularda daha kısıtlı olduğu öngörülebilirken³¹⁴ bazı konularda daha geniş bir takdir yetkisinin olduğu öngörülebilmektedir³¹⁵.

AİHS'nin 8 ile 11. madde arasında düzenlenen haklara ilişkin sınırlandırma rejimi bakımından sınırlama sebepleri madde metinlerinde yer almaktadır. Buna karşılık sınırlama sebebine yer verilmeyen diğer haklar bakımından zımni sınırlamalar doktrini ve sınırlama sebebine madde metninde yer verilmiş olan haklar bakımındansa içkin sınırlamalar doktrinine yer verilmektedir³¹⁶. Bu noktada 8. madde özelinde bakılacak olursa sınırlama rejimi bakımından ilk olarak bakılacak husus olarak karşımıza hukukilik testi çıkmaktadır. Hukukilik testinden anlaşılması gereken ikinci fıkra kapsamında bahsi geçen “*müdahalenin yasayla öngörülmüş*” olması ifadesidir. Bununla birlikte kanuni dayanağın olması şart olmasının yanında kanunun ulaşılabilir, öngörülebilir ve hukuk devleti ilkesiyle bağdaşır nitelikte olması da şarttır³¹⁷.

İkincil olaraksa müdahalenin sınırlama ölçütlerine uygunluğunun incelenmesi gerekmektedir. Sözleşmenin 8. madde metninden anlaşılacağı üzere sınırlama ölçütleri olarak ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın korunması, ahlakın korunması ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ölçütleri getirilmiştir. Bu ölçütlerden ulusal güvenliğe daha çok gizli denetleme davalarında; kamu güvenliğine daha çok mahpuslara ilişkin davalarda; ülkenin ekonomik refahına daha çok çevresel kirliliğe ilişkin davalarda; düzenin korunması ve suç işlenmesine daha çok konut araması, sınır dışı edilme, gizli dinlenme ve mahpusların iletişimlerinin denetlenmesi davalarında; başkalarının hak ve özgürlüklerinin

³¹³ “Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights” (Council of Europe, 2022), s. 8, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/guide_art_8_eng , (E.T. 12.07.2023); Harris vd., *Law Of The European Convention On Human Rights*, s. 502.

³¹⁴ Özellikle kişinin varlığına ve kimliğine ilişkin Bkz. X and Y v. the Netherlands, No. 8978/80 (ECHR 26.03.1985) par. 24-27; Christine Goodwin v. the UK, No. 28957/95 (ECHR 11.07.2002) par. 90; Pretty v. the UK, No. 2346/02 (ECHR 29.04.2002), par. 71.

³¹⁵ Menfaatlerin korunmasında daha göreceli yaklaşıldığı durumlar için Bkz. X, Y and Z v. the UK, No. 58032/16 (ECHR 22.04.1997) par. 44; Frette v. France, No. 60168/09 (ECHR 26.02.2002), par. 41.

³¹⁶ Arslan Öncü, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Yaşamın Korunması Hakkı*, s. 357-366.

³¹⁷ Arslan Öncü, s. 366-368.

korunmasınaysa daha çok çocukların koruma altına alınması ve evlat edinme davalarında rastlandığının söylenebilmesi mümkündür³¹⁸.

Üçüncül olaraksa 8. madde kapsamında mahkemenin müdahalenin demokratik bir toplumda gereklilik şartını incelemesi gerekmektedir. Müdahaleye yönelik acil sosyal gereksinimin; müdahalenin ölçülülüğü ve oranlılığının; taraf devletlerin müdahaleye yönelik sahip olduğu takdir marjının incelemesinin bu aşamada yapılması gerektiği söylenebilmektedir³¹⁹. Buna ilişkin şunu ifade etmek gerekir ki 8. madde kapsamındaki taraf devletlerin takdir marjı diğer sözleşme maddelerine nazaran daha dardır³²⁰.

AIHM, AIHS'nin 8. maddesi kapsamında konutu işyerlerini de dahil edecek şekilde yorumlamış ve günümüzde çokça yer alan bir çalışma tarzı olan işin evden devam ettirilmesini de madde kapsamında değerlendirmiştir³²¹. AIHM, *Niemietz-Almanya* kararında konut kavramının, kişilerin mesleklerini sürdürdüğü büroyu da kapsayacak şekilde yorumlanması gerektiğine karar vermiştir³²². Yine bu kararda AIHM ilk kez, bireylerin işe ilişkin birtakım eylemleri sırasında iş haricinde kalan yaşamıyla irtibat halinde olduğuna, bu sebeple iş yaşamı ile özel yaşamın ayırt etmenin güç olmasından bahisle mesleki faaliyetlerin de AIHS'nin 8. maddesi kapsamı dahilinde olduğuna kanaat getirmiştir³²³. Dolayısıyla bu kararın ulaşılamama hakkının özel yaşamın gizliliği hakkı bağlamında temellendirilmesi bakımından önemli bir karar olduğunu söylemek mümkün gözükmektedir. Yine bu kararla birlikte, mahkemenin özel yaşam kavramının kapsamlı yapısından bahisle geniş bir şekilde tanımının yapılmasının mümkün olamayacağına işaret ettiği gözlemlenebilmektedir³²⁴.

Sözleşmenin 8. maddesi tarafından korunan menfaatlerden biri olan konut dokunulmazlığına saygı hakkı bağlamında ve yine ulaşılamama hakkıyla bağlantılı olarak mahkemenin *Niemietz-Almanya* kararıyla aynı yönde olmak üzere, *Buck-Almanya* kararında

³¹⁸ Arslan Öncü, s. 369-373.

³¹⁹ Arslan Öncü, s. 373-384.

³²⁰ Arslan Öncü, s. 380.

³²¹ Harris vd., *Law Of The European Convention On Human Rights*, s. 505.

³²² *Niemietz v. Germany*, par. 30.

³²³ Arslan Öncü, *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 8*, s. 75-76.

³²⁴ Kama Işık, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde Özel Yaşam ve Kavramın Sonraki İnsan Hakları Belgelerine Etkisi”, s. 232.

da konut kavramının sadece bireylerin özel olarak ayrılmış evi manasına gelmeyeceğinin altı çizilmiştir³²⁵. Buradan da yola çıkarak bireylerin işlerini yürüttükleri çalışma alanlarının da konut olarak değerlendirileceği ifade edilebilmektedir. Dolayısıyla mahkeme tarafından iş yerleriyle konut arasında geçişkenliğin olabileceğine yönelik bu tespit, ulaşılamama hakkının da konusunu teşkil eden konut ve işyeri kavramlarının birbiriyle olan yakın ilişkisi bakımından önem arz etmektedir denilebilir. Bununla birlikte konut dokunulmazlığına saygı hakkı bakımından korunan hukuksal menfaatin, özel yaşamın gizliliği ve eğer aile yaşamı varsa aile yaşamına saygı hakkını da kapsar nitelikte birden fazla olduğunu da söylemek mümkün olabilecektir³²⁶.

AİHM, ilk kez *X ve Y-Hollanda*³²⁷ kararında fiziksel ve ruhsal bütünlük hakkının AİHS'nin 8. maddesi kapsamında korunan bir menfaat olduğunun altını çizmiştir³²⁸. Ayrıca sözleşmeye taraf devletlerin bireylerin fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü sağlamak yönünde hem negatif hem de pozitif yükümlülüklerinin mevcut olduğuna birçok kararında yer vermiştir³²⁹. Bu manada negatif yükümlülük devletin Sözleşme kapsamındaki haklara yönelik gereksiz müdahalelerden kaçınma yükümlülüğüken; pozitif yükümlülük bir hakkın hayata geçirilmesi ve talep edilebilir hale gelmesi için devlet müdahalesini gerektiren yükümlülüktür³³⁰. Şunun da altını çizmek gerekecektir ki içtihatlarda başlangıçtaki fiziksel ve ruhsal bütünlüğü özel yaşamın kapsamı dahiline almaya yönelik çekinceler tersine dönmüş, fiziksel ve ruhsal bütünlük artık özel yaşam kapsamında Mahkeme tarafından değerlendirilmektedir³³¹.

AİHM'nin mesleki yaşam özelindeki yaklaşımına bakacak olursak, özel yaşamın öne sürülmesi suretiyle getirilen sınırlamalar bakımından nedene dayalı yaklaşımı uyguladığı söylenebilir³³². Ancak nedene dayalı yaklaşım sonucunda AİHS'nin 8. maddesinin aktif

³²⁵ Buck v. Germany, No. 41604/98 (ECHR 28.04.2005).

³²⁶ Arslan Öncü, *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi* – 8, s. 127.

³²⁷ X and Y v. the Netherlands.

³²⁸ Arslan Öncü, *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi* – 8, s. 26.

³²⁹ Bu kararlardan bir kısmı için Bkz. Denisov v. Ukraine, No. 76639/11 (ECHR 25.09.2018); V.C. v. Italy, No. 54227/14 (ECHR 01.02.2018); N.Ç. v. Turkey, No. 40591/11 (ECHR 09.02.2021).

³³⁰ İlyas Doğan, “Avrupa Konseyi Çerçevesinde İnsan Haklarını Koruma Sistemi”, içinde *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku*, İlyas Doğan, ed., 2.bs. (Ankara: Astana Yayınları, 2021), s. 38-39.

³³¹ Harris vd., *Law Of The European Convention On Human Rights*, s. 505.

³³² Arslan Öncü, *Sosyal Devlet ve Küreselleşme Ekseninde Haksız İşten Çıkarılmama Hakkı UÇÖ-(GG)ASŞ-AİHS*, s. 217.

hale getirilemediği takdirde meslek hayatına karşı olan müdahalenin özel yaşama ilişkin tesiri bakımından sonuca dayalı yaklaşımı uyguladığı söylenebilmektedir³³³. Çalışma ilişkisi bakımından nedene dayalı yaklaşımda, bireylerin özel yaşamındaki tercihlerine yönelik özgürlüğüne müdahale teşkil ettiği durumlar önemli bir faktörken³³⁴; sonuç temelli yaklaşımda, çalışanın işinde çıkarılma sebebi değil işten çıkarılmanın çalışanın özel yaşamı üzerindeki sonuçları önemli bir faktör olarak görülmektedir³³⁵.

AİHM'in çalışanların haklarıyla bağlantılı ve AİHS düzenlemeleri bakımından verdiği kararları şu şekilde sınıflandırmamız mümkün olabilecektir³³⁶;

1-) İşe alımın engellenmesi için verilen kararlar³³⁷;

2-) AİHS 6. maddede düzenlenen adil yargılanma hakkının devlet memurlarını ilgilendiren davalarda uygulanabilirliğine ilişkin kararlar;

3-) Çalışanların ücret, sosyal yardım, ikramiye ve emeklilik gibi haklarının kemer sıkma önlemi kapsamında azaltılmasına dair kararlar;

4-) Bir mesleği icra etmekten yasaklanma kapsamında verilen kararlar;

5-) Maaşa el konulmasına ilişkin kararlar;

³³³ Arslan Öncü, s. 217.

³³⁴ Arslan Öncü, s. 218.

³³⁵ Arslan Öncü, s. 230.

³³⁶ Sınıflandırma sistematigi ve ayrıntılı bilgi için Bkz. Council of Europe, "Work-Related Rights Factsheet", 2023, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/fs_work_eng, E.T 12.07.2023. Buradaki kararlar sadece 8. madde bakımından verilmiş kararlar olmamakla birlikte, Sözleşme'nin 2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13 ve 14. maddeleri ile Sözleşme'ye Ek 1. Protokol'ün 1. maddesi bakımından da inceleme yapılmış kararlardır. Bununla birlikte bizim burada ele aldığımız kararlar Sözleşme'nin 8. maddesine ilişkin verilmiş olan kararlardır.

³³⁷ Bir marangozun işe alımında, gizli polis dosyalarının kullanılmasında ulusal çıkarların bireysel çıkarlardan daha üstün olması sebebiyle 8. maddenin ihlal edilmediğine ilişkin karar için Bkz. Leander v. Sweden, No. 9248/81 (ECHR 26.03.1987); en yüksek rütbeli kadın polis memuru olmasına rağmen terfi ettirilmemesi sebebiyle ayrımcılık davası açan başvurunun ofis telefonunda yapılan aramaların dinlenmesi sebebiyle 8. maddenin ihlal edildiğine ilişkin karar için Bkz. Halford v. the UK, No. 20605/92 (ECHR 25.06.1997); Romanya'da bir zamanlar kendi polisinin muhbiri olan başvurunun kamu hizmetine kabul edilmesinin engellenmesinin kamu hizmetine istihdamda devletlerin koşulları belirlemede haklı menfaati olduğu için 8. maddenin ihlali teşkil etmediğine ilişkin karar için Bkz. Naidin v. Romania, No. 38162/07 (ECHR 21.10.2014).

- 6-) Çeşitli farklı sebeplerden dolayı işten çıkarma için verilmiş olan kararlar³³⁸;
- 7-) Kişinin yaşamını idame ettirebilmesi için gerekli araçlardan yoksun bırakılmasına dair kararlar;
- 8-) Çalışan istihdamı bakımından ifade özgürlüğü bağlamındaki kararlar;
- 9-) İşyerinde taciz için verilen kararlar³³⁹;
- 10-) İş sağlığına dair kararlar;
- 11-) Hatalı ödenen işsizlik ödeneğinin ödenmesine ilişkin kararlar;
- 12-) Ebeveyn izni bağlamında verilen kararlar³⁴⁰;
- 13-) Emekli maaşlarına ilişkin olarak verilen kararlar;
- 14-) Hamilelik haline dair kararlar;
- 15-) Sosyal yardımların bir işe başlamış olma yükümlülüğüne bağlanmasına ilişkin kararlar;

³³⁸ Her ikisi de eski KGB ajanı olan başvuruçuların özel sektörde istihdam edilmelerinin yasaklanması olayı için, müdahalenin bu yasakla güdülen amaç bakımından orantısız olması sebebiyle 8. maddenin ihlal edildiğine ilişkin karar için Bkz. Sidabras and Dziautas v. Lithuania, No. 55480/00 (ECHR 27.07.2004); cinsel yönelimlerinden ve silahlı kuvvetlerde bunun yasak olması sebebiyle mesleklerini icra edememelerinin 8. maddenin ihlali teşkil ettiğine dair kararlar için Bkz. Lustig-Prean and Beckett v. the UK, No. 31417/96 (ECHR 27.09.1999); Smith and Grady v. the UK, No. 33985/96 (ECHR 27.09.1999); Perkins and R. v. the UK, No. 43208/98 (ECHR 22.10.2002); Beck, Copp and Bazeley v. the UK, No. 48535/99 (ECHR 22.10.2002); güvenlik görevlisi olarak çalışan kadının erkek olmaması ve askerlik hizmetini yerine getirmemesi sebebiyle işten çıkarılmasının sadece güvenlik görevlilerinin gece vardiyasında ve kırsal alanda çalışacak olması ve fiziksel güç kullanması sebebiyle haklı kılınamayacağı için 8. maddenin ihlal edildiğine ilişkin karar için Bkz. Emel Boyraz v. Turkey, No. 61960/08 (ECHR 02.12.2014); başvuranın AIDS bulaşıcı hastalık sahibi olması sebebiyle işten çıkarılmasının 14. maddede düzenlenen ayrımcılık yasağı ile birlikte değerlendirildiğinde 8. maddenin de ihlali teşkil ettiğine ilişkin karar için Bkz. I.B. v. Greece, No. 552/10 (ECHR 03.10.2013).

³³⁹ Tren istasyonunda temizlik görevlisi olarak çalışan başvuruçunun müdürü tarafından defalarca cinsel taciz için zorlaması iddialarının akabinde savcı ve mahkemeler eliyle kendisinin hem ailesi hem de iş arkadaşları nezdinde utanç verici duruma düşmesi sebebiyle 8. maddenin ihlaline varan pozitif yükümlülüklerini ihlal ettiğine ilişkin karar için Bkz. C. v. Romania, No. 47358/20 (ECHR 30.08.2022).

³⁴⁰ Ebeveyn izninin erkek bir polis memuruna ancak çocuğun bir anne bakımından yoksun bırakılması durumunda verilebileceğine ilişkin uygulamanın ayrımcılık yasağı başlıklı 14. madde ile birlikte 8. maddenin de ihlali teşkil ettiğine ilişkin karar için Bkz. Gruba and Others v. Russia, No. 66180/09 (ECHR 06.07.2021).

16-) İş ve aile yaşamını uzlaştırmaya yönelik kararlar;

17-) Çalışan istihdamında özel hayata saygı bağlamında verilen kararlar³⁴¹;

18-) Çalışan istihdamında güvenliğe ilişkin olarak verilen kararlar.

AIHM'nin vermiş olduğu kararlardan da anlaşılacağı üzere 8. maddenin mesleki faaliyetlere uygulanmasının da birtakım sınırlarından bahsedilebilmektedir³⁴². Yani Mahkeme'nin mesleki faaliyetlere ilişkin 8. madde kapsamında vermiş olduğu kararlarda belli sınırları gözetdiği söylenebilir. Örnek vermek gerekirse 8. madde kamu hizmetine girme veya meslek özgürlüğü hakkına yönelik bir güvence sağlamamaktadır³⁴³.

³⁴¹ Bir devlet üniversitesinde müdür asistanı olarak çalışan başvurunun e-posta ve internet kullanımının izlenmesinin 8. maddenin ihlali teşkil ettiğine ilişkin karar için Bkz. Copland v. the UK, No. 62617/00 (ECHR 03.04.2007); kilise çalışanın evlilik dışı bir ilişkisi olması sebebiyle işten çıkarılmasının çeşitli özel menfaatler arasında denge kurmanın zorunluluğu nedeniyle 8. maddenin ihlal edilmediğine dair karar için Bkz. Obst v. Germany, No. 425/03 (ECHR 23.09.2010); hakim bir avukatla kişisel ilişkisi olması ve uygunsuz kıyafet giymesi gibi özel hayatına ilişkin nedenlerden dolayı görevden alınmasının 8. maddenin ihlali teşkil ettiğine binaen verilen karar için Bkz. Özpınar v. Turkey, No. 20999/04 (ECHR 19.10.2010); aleyhinde cezai kovuşturmalar devam eden devlet memurunun kamu ve özel sektörde başkaca bir işte çalışmasının yasaklanmasının 8. maddenin ihlali olduğuna ilişkin karar için Bkz. D.M.T. and D.K.I. v. Bulgaria, No. 29476/06 (ECHR 24.07.2012); polis akademisinde öğretim görevlisi olan başvurunun hamileliğindeki düşük riski sebebiyle iki hafta rapor alması hakkında hastaneden ekstra bilgi alıp işyerinde bu bilgilerin yayılmasıyla strese düşük yapmasının 8. maddenin ihlali olduğuna ilişkin karar için Bkz. Radu v. the Republic of Moldova, No. 50073/07 (ECHR 15.04.2014); rahibin bekarlıktan muaf tutulması ve bunu alenen sergilemesi sonucunda sözleşmesinin yenilenmemesinin Kilise'nin özellikle din eğitimi öğretmenlerinde sadakat beklentisinin mantık çerçevesinde olması sebebiyle 8. maddenin ihlal edilmediğine ilişkin karar için Bkz. Fernandez Martinez v. Spain, No. 56030/07 (ECHR 12.06.2014); özel bir şirkette çalışan başvurunun elektronik haberleşme faaliyetlerinin izlenmesi sonucunda işten çıkartılmasının 8. maddenin ihlali olduğuna ilişkin karar için Bkz. Barbulescu v. Romania, No. 61496/08 (ECHR 05.09.2017); ulusal demiryolu şirketinde çalışmakta olan başvurunun iş bilgisayarına el konulup bilgisayarında üçüncü kişiler için depolanmış sahte sertifikalar ve uygunsuz içeriklerin tespit edilmesi üzerine işten çıkartılmasının 8. maddenin ihlali teşkil etmediğine ilişkin karar için Bkz. Libert v. France, No. 588/13 (ECHR 22.02.2018); başvurunun telefonunda kayıtlı fotoğraflar, e-postalar ve WhatsApp yazışmaları dayanak gösterilerek taciz iddiasıyla açılan soruşturma sonucunda devlet tarafından işletilen sağlık kurumundan çıkartılması durumunda dayanak fotoğrafların ve yazışmaların gizli kalmasının beklenemeyeceği için 8. maddenin ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilemez olduğuna dair karar için Bkz. Garamukanwa v. the UK, No. 70573/17 (ECHR 14.05.2019); başvurunun yurtdışında öğretmenlik için sınavı kazanmasına rağmen kendisinin ve eşinin özel hayatına ilişkin sebeplerden dolayı atamasının yapılmamasının 8. maddenin ihlali olduğuna dair karar için Bkz. Yılmaz v. Turkey, No. 36607/06 (ECHR 04.06.2019); başvuru gizli kamera ile gözetlenmelerinin ve buradaki kayıtlar nedeniyle baskı ile işten çıkartılmalarının 8. maddenin ihlali teşkil ettiğini iddia etse ve her ne kadar kendilerine kameraların bildirilmesi yasal zorunluluk olsa da ciddi suiistimal şüphesi nedeniyle 8. maddenin ihlal edilmediğine ilişkin karar için Bkz. Lopez Ribalda and Others v. Spain, No. 1874/13 (ECHR 17.10.2019).

³⁴² Schabas, *The European Convention on Human Rights a Commentary*, s. 374.

³⁴³ Vilho Eskelinen and Others v. Finland, No. 63235/00 (ECHR 19.04.2007), par. 57.

Buradaki sınıflandırmadan özellikle iş sağlığına ilişkin davalar ve çalışan istihdamında özel hayata saygı hakkı bağlamında verilmiş olan AİHM kararlarının üzerinde durulacaktır. Zira AİHM'nin önüne gelecek olası ulaşılama hakkının kapsamında kalacak davaları bu kapsamda değerlendirmesi muhtemel gözükmektedir. Öyle ki bu davalarda AİHM'nin yaptığı incelemelerin çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığı bağlamında değerlendirildiği görülmektedir.

Çalışanların iş sağlığına dair AİHM'nin yaptığı incelemelerden biri olan ve Mahkemenin kabul edilemezlik kararı vermiş olduğu *Dolopoulos-Yunanistan* kararında, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığına yönelik tespitler yapılmıştır³⁴⁴. Bu kararda Mahkeme, Yunanistan'da bir banka şube müdürü olarak çalışan başvurucunun işten kaynaklı stres sebebiyle bayılması ve hastaneye sevk edilmesi sonucunda işle ilgili ileri derece depresyon ile anksiyete teşhisi konması sonucu 311 gün boyunca hastalık iznine ayrılması ve iş sözleşmesinin feshini incelemiştir. Bu inceleme sonucunda Mahkeme, psikiyatrik hastalıkları dava tarihi itibarıyla meslek hastalığı kabul etmeyen Yunanistan'ın çalışma mevzuatındaki eksiklikten kaynaklansa da mevcut olaydaki zararın tazmini için başvurucunun derdest olan dosyası ile hukuki yolu kullanmaya devam ettiğini ve bu sebeple de başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olduğuna karar vermiştir³⁴⁵.

Yine işyerinde psikolojik taciz bağlamında AİHM'nin vermiş olduğu bir diğer karar olarak karşımıza *Spadijer-Karadağ* kararı karşımıza çıkmaktadır³⁴⁶. Mahkeme, bu kararda cezaevi gardiyanı olarak çalışmakta olan başvurucunun çalıştığı cezaevinde erkek gardiyanların kadın mahkumlara uygunsuz temaslarını içeren bir olayı raporlaması sebebiyle zorbalığa ve psikolojik hasara uğramasının, devletin başvuranı koruma pozitif yükümlülüğünün ihlali teşkil ettiğine karar vermiştir³⁴⁷. Bu karardan da anlaşılmaktadır ki; devletlerin çalışanları psikolojik şiddete karşı koruma kapsamındaki birtakım yükümlülüklerini yerine getirmemesinden kaynaklı, AİHM'nin çalışanların özel yaşamının gizliliğinin ihlal edildiği sonucuna varabilmesi mümkün olabilmektedir.

Yine aynı şekilde AİHM'nin çalışanların fiziksel sağlığının korunması ve çalışan istihdamında güvenliğinin sağlanması bakımından 8. madde kapsamında verdiği

³⁴⁴ Dolopoulos v. Greece, No. 36656/14 (ECHR 17.11.2015).

³⁴⁵ Dolopoulos v. Greece, par. 55-58.

³⁴⁶ Spadijer v. Montenegro, No. 31549/18 (ECHR 09.11.2021).

³⁴⁷ Spadijer v. Montenegro, par. 101.

kararlardan başlıca *Vilnes ve Diğerleri-Norveç*³⁴⁸ ile *Brincat ve Diğerleri-Malta*³⁴⁹ kararlarını görebilmekteyiz. Her iki karar bakımından da devletin çalışanlar üzerinde olası riskleri olan faaliyetleri gerçekleştirmede pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediğinden bahisle 8. maddenin ihlaline karar verildiğini görmekteyiz. Bu kararlardan birincisi bakımından, başvuruçuların petrol aramalarının yoğun gerçekleştiği bir dönemde petrol şirketleri için derin mesafede dalgıçlık yapması sonucunda karşılaştıkları olası sağlık sorunu ile engeller hususunda gerekli bilgileri alamaması nedeniyle 8. maddenin ihlal edildiğine Mahkeme tarafından kanaat getirilmiştir³⁵⁰. Bununla birlikte Mahkeme, Norveç yetkili makamlarının başvuruçuların sağlıklarının yahut hayatlarının tehlikeye girmesini engelleyemediği yönündeki iddiaların geri kalanı bakımından, yaşam hakkı başlıklı 2. maddenin veya 8. maddenin ihlal³⁵¹ edilmediği ayrıca insanlık dışı ve aşağılayıcı muamele başlıklı 3. maddenin ihlal edilmediği³⁵² görüşüne varmıştır. Bu dava ile Mahkeme, bir manada devlet yetkililerine çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik gerçekleştirebilecek olası mesleki riskler hususunda bilgi verilmesi gerekliliğini işaret etmektedir³⁵³.

Çalışan istihdamında güvenliğin sağlanması hususundaki bir diğer karar olan *Brincat ve Diğerleri-Malta* Kararında ise başvuruçuların gemi tersanesi onarım işinde 1950 ile 2000'in başlarına kadar uzunca süre asbeste maruz kalmalarına rağmen devletin bu riskin yönetiminde pozitif yükümlülüklerini yerine getirmemesi sebebiyle 8. maddenin ihlal edildiğine kanaat getirilmiştir³⁵⁴. Ayrıca burada Mahkeme, her ne kadar alınacak önlemler konusunda devletlerin takdir hakkı bulunuyor olsa da on yıllarca devam eden bir problem bakımından hiçbir adım atılmamasının kabul edilemez olduğuna işaret etmiştir³⁵⁵. Bu karar da göstermektedir ki çalışanların çalışma ortamı kaynaklı karşılaşılabilecekleri fiziksel veya psikolojik riskler bakımından devletlerin bilgilendirme ve önlem alma yükümlülükleri mevcuttur; aksi halde koşulların da gerçekleşmesi durumunda AİHS'nin 8. maddesinin ihlali söz konusu olabilmektedir.

³⁴⁸ Vilnes and Others v. Norway, No. 52806/09 (ECHR 05.12.2013).

³⁴⁹ Brincat and Others v. Malta, No. 60908/11 (ECHR 24.07.2014).

³⁵⁰ Vilnes and Others v. Norway, par. 244.

³⁵¹ Vilnes and Others v. Norway, par. 245.

³⁵² Vilnes and Others v. Norway, par. 253.

³⁵³ Council of Europe, "Work-Related Rights Factsheet", s. 32.

³⁵⁴ Brincat and Others v. Malta, par. 117.

³⁵⁵ Brincat and Others v. Malta, par. 116.

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda anlaşılmaktadır ki; önemli bir hukuki başvuru yolu olan AİHM'nin çalışanların mesai saatleri dışındaki aşırı dereceye varan rahatsız edilmeler sonucunda özel yaşamın gizliliğinin ihlal edildiğinden bahisle değerlendirme yapabilmesi, devletlerin bu yönde önlem almamaları durumunda mümkün olabilir. Dolayısıyla her ne kadar mevcut kararlarda ulaşılamama hakkıyla doğrudan irtibatlı bir durum tespit edememiş olsak da gelecekte ulaşılamama hakkına duyulan ihtiyacın artması sonucunda, bu bağlamda başvurulara rast gelmemiz mümkün olabilecektir.

1.6.2.1.2. 4. Maddesi Bağlamında

AİHS'nin 4. "*Kölelik ve Zorla Çalıştırma Yasağı*" başlığını taşıyan 4. maddesi şu şekildedir;

- "1. Hiç kimse köle ya da kul durumunda tutulamaz*
2. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.
3. Aşağıdaki haller, bu madde anlamında "zorla çalıştırma ya da zorunlu çalışma" sayılmaz:
a) Bu Sözleşme'nin 5. maddesinde öngörülen koşullara uygun olarak tutulu bulunan bir kimseden, tutulu bulunduğu sırada veya şartlı tahliyeden yararlandığı süre içinde olağan olarak yapması istenilen bir iş; b) Askeri nitelikli herhangi bir hizmet veya vicdanî reddin meşru sayıldığı ülkelerde, vicdanî reddi seçen kişilere zorunlu askerlik hizmeti yerine gördürülebilecek başkaca bir hizmet;
c) Tophumun hayat veya refahını tehdit eden kriz veya afet hallerinde gerekli görülen her hizmet;
*d) Olağan yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet."*³⁵⁶

Bu maddeyle birlikte kölelik, kulluk, zorla çalıştırma ve zorunlu çalıştırma kavramlarına yer verilmiş olup bunların hepsine bir yasak getirildiği görülmektedir. Bu maddenin metninden anlaşılaçağı üzere kölelik ve kulluk yasağına ilişkin istisna getirilmemiş olsa da zorla çalıştırma ve zorunlu çalıştırma sayılmayacak durumlar için birtakım istisnalar öngörülmüştür. Bahsedilen istisnalar; tutuklu veya şartlı tahliye edilmiş kişinin bu süre zarfında olağan olarak yapması istenen çalışmalar; askerlik veya vicdani ret sonucunda gördürülecek hizmetler; olağanüstü kriz ya da afet durumunda görülmekte olan hizmetler; olağan yurttaşlık görevi kapsamına giren hizmetler olmak üzere madde metninde gösterilmiştir. AİHM'nin ilk kez 4. maddenin ihlal edildiğine karar vermiş olduğu *Siliadin-*

³⁵⁶ Resmî Gazete, T. 19.03.1954, sy 8662, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8662.pdf>, (E.T. 17.08.2023).

Fransa kararında köleliğin tanımını yaptığı görülmektedir. Bu tanıma göre kölelik, bir kişi üzerinde mülkiyet hakkına bağlı yetkilerin kullanılabilirdiği kişinin durumunu yahut statüsünü ifade etmektedir³⁵⁷. Bu tanım 1926 tarihli ve 1927’de yürürlüğe giren, Türkiye’nin de tarafı olduğu Kölelik Sözleşmesi’nde yer alan tanımın aynısıdır³⁵⁸. 2005 yılında verilen bu kararlar birlikte bir bakıma âtil vaziyette olduğu da düşünülen 4. maddenin işlem görmeye başladığı ve sonrasında verilecek birçok ihlal kararıyla birlikte de aktif hale geldiği ifade edilmektedir³⁵⁹. Kulluk ise zorla veya zorunlu çalıştırmadan sürekli bir statü olması ve zorla çalıştırmanın ağırlaştırılmış hali olması bakımından ayrıştırılabilmektedir³⁶⁰.

Mahkeme bu kapsamda yaptığı değerlendirmelerde yapılan işin niteliğinden daha fazla ifade edilebilecek büyük oranda yaşanan mevcut durum koşullarını ve kişinin geçmişini göz önünde bulundurmaktadır³⁶¹. Mahkemenin zorla çalışma veya zorunlu çalışma bakımından daha önce verdiği içtihatlarıdaki temel kriterlerini kişinin rızasına aykırılık, çalışmanın haksız ya da baskıcı olması ve hizmetin kişi bakımından kaçınılmaz bir zorluk şeklinde sınıflandırmak mümkünken, mahkemenin bu şartlardan ikisinin gerçekleşmesi gerekliliğini aradığını da ifade etmek mümkün olabilecektir³⁶². Buna ilişkin olarak Mahkeme’nin önüne doktorlara yönelik yapılan zorunlu hizmet uygulaması³⁶³ ve avukatların ücret karşılığı olmaksızın vasilik yapmasına yönelik uygulama³⁶⁴ gibi hususlar gelmiştir. Bu noktada Mahkeme, yaptığı tespitler sonucu somut olayın bütün noktalarını ele alarak karar vermektedir denilebilir. AİHS’nin 4. madde düzenlemesine günümüzde özellikle insan ticareti, sosyal yardıma karşılık olarak çalışma yükümlülüğü, cezaevinde

³⁵⁷ Siliadin v. France, No. 73316/01 (ECHR 26.07.2005), par. 122.

³⁵⁸ Resmî Gazete, T. 12.06.1933, sy 2425, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2425.pdf>, (E.T. 17.08.2023).

³⁵⁹ Ali Bal, “Kölelik, Zorla Çalıştırma ve Benzer Uygulamalara İlişkin Yasağın Uluslararası Hukuk ve AİHM İçtihatları Çerçevesinde Gelişimi”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, sy 2, 2019, s. 104, <https://doi.org/10.33432/ybuhukuk.553022>, (E.T. 18.08.2023).

³⁶⁰ Ulaş Karan, “Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı: Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Karşılaştırmalı Analiz”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 67, sy 2, 2018, s. 419.

³⁶¹ Bal, “Kölelik, Zorla Çalıştırma ve Benzer Uygulamalara İlişkin Yasağın Uluslararası Hukuk ve AİHM İçtihatları Çerçevesinde Gelişimi”, s. 80.

³⁶² Karan, “Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı”, s. 421.

³⁶³ Steindl v. Germany, No. 29878/07 (ECHR 14.09.2010).

³⁶⁴ Graziani-Weiss v. Austria, No. 31950/06 (ECHR 18.10.2011).

yapılan çalışmalar ve karşılıklı yahut karşılıksız mecburi yapılan hizmetler bağlamında başvurulduğu görülmektedir³⁶⁵.

Mahkeme'nin 4. madde kapsamında yaptığı değerlendirmelerde zorla çalıştırmanın kapsamını insan ticareti ve bunun gibi hususlarla sınırlı tutması sebebiyle bu çalışmanın konusunu teşkil eden ulaşılamama hakkı bağlamında değerlendirme yapmak çok mümkün olamayacaktır. Ek olarak şunu ifade etmek gerekir ki işverenlerin çalışanlar üzerinde nüfuz kullanarak dinlenme zamanlarında da zihinsel meşguliyet sağlayan birtakım uygulamalarının, belki de gelecekte zorla çalıştırma kapsamında değerlendirmesi mümkün olabilecektir. Bununla birlikte, günümüz şartları bakımından bu şekilde bir değerlendirme yapmak konusunda erken olduğunu ve doğru olmayacağını ifade etmek mümkündür.

1.6.2.2. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Bakımından

Sosyal ve ekonomik hakların gerçekleştirilmesinin ekonomik kaynak durumuna bağlı olması ve devletler arasındaki sosyal-ekonomik farklılıklar, Avrupa özelinde sosyal ve ekonomik hakların medeni ve siyasal hakların gerisinde kalmasına sebep olmuştur³⁶⁶. Avrupa Sosyal Haklar Şartı 1961 yılında kabul edilmiş olmakla birlikte zaman içerisinde 1988 ve 1991 yılında kabul edilen Ek Protokoller ve nihayetinde 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile denetim sistemini güçlendirerek etkili hale gelmiştir³⁶⁷. 1961 tarihli bu Şart'ın ILO sisteminden esinlenerek oluştuğunu ve Avrupa Konseyi organlarından yararlanmak suretiyle belli ölçüde tasarruf ve etkililik sağladığını söyleyebilmek mümkündür³⁶⁸.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 3 Mayıs 1996'da Strazburg'da Avrupa Konseyi'ne taraf ülkelerce kabul edilmiştir. Türkiye ise bu Şarta 27 Eylül 2006 tarihli ve 5547 sayılı Onay Kanunun 9 Nisan 2007 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanmasıyla birlikte taraf olmuştur³⁶⁹.

Şart'ın adil çalışma koşulları hakkı başlıklı 2. maddesi şu şekildedir;

³⁶⁵ Karan, "Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı", s. 423.

³⁶⁶ Shaw, *International Law*, s. 477.

³⁶⁷ Shelton, *Remedies in International Human Rights Law*, s. 219.

³⁶⁸ Akıllıoğlu, *İnsan Hakları Kavram Kaynakları ve Koruma Sistemleri*, s. 396.

³⁶⁹ Resmi Gazete, T. 09.04.2007, sy. 26488, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/-20070409-1.htm>, (E.T. 28.08.2023).

“Akit Taraflar, adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1-) Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltulmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı;

2-) Ücretli resmi tatil imkanı sağlamayı;

3-) En az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;

4-) İçinde bulunulan tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki riski ortadan kaldırmayı ve bu risklerin henüz yeterince azaltılamadığı ya da kaldırılamadığı durumlarda bu işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltulmasını sağlamayı;

5-) İlgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle olabildiğince bağdaşmak üzere, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı;

6-) Çalışanların, derhal ve en geç çalışmaya başladıkları tarihten itibaren iki ay içinde, sözleşmenin ya da iş ilişkisinin asli unsurları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelerini sağlamayı;

7-) Gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı; taahhüt ederler.”³⁷⁰

Bu madde bakımından Türkiye’nin onay metninde Şart’ın 2. maddesinin 3. fıkrasının yani dört haftalık yıllık iznine yönelik düzenlemenin Türkiye tarafından onaylanmadığı görülmektedir. Türkiye bu sözleşmenin yaklaşık %93’ünü onaylamış olmakla birlikte, çekinceli maddeler bakımından da Avrupa Sosyal Haklar Komitesi denetimi yapılmaktadır³⁷¹. Bu maddedeki düzenlemede yer alan 1. fıkra özellikle konumuz bakımından önem taşımaktadır. Zira madde metninden anlaşılaacağı üzere verimliliğin artması ve diğer etkenler de dikkate alınarak çalışma saatlerindeki azalış taahhüt edilmektedir. Ancak burada bir bakıma üye devletlerin ekonomik imkanları gözetmesi suretiyle bunu gerçekleştireceklerine yer verilmektedir. Ek olarak bu tür koşullara bağlı ifadelerin Şart metninde yer alması, Şart’a yönelik denetimin zayıflaması ve Şart’ı etkisiz kılabilmesi bakımından eleştirilebilmektedir³⁷².

Yine Şart’ın 3. maddesinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin etkili bir biçimde sağlanabilmesi bakımından birtakım yükümlülöklere yer verilmektedir. Bu noktada taraf

³⁷⁰ Resmî Gazete, T. 09.04.2007, sy. 26488, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/-20070409-1.htm>, (E.T. 28.08.2023), md. 2.

³⁷¹ Mesut Gülmez, “Türkiye’de Sosyal Haklar: Sosyal Şart Açısından Anayasa’da Sosyal Devlet ve Sosyal Haklardaki Uyumsuzluklar”, içinde *Anayasal Sosyal Haklar*, İbrahim Ö. Kaboğlu, ed., (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012), s. 155.

³⁷² Akıllıoğlu, *İnsan Hakları Kavram Kaynakları ve Koruma Sistemleri*, s. 397.

devletler çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda yaşamasına yönelik birtakım taahhütlerde bulunmaktadır³⁷³.

Şart'ın 27. maddesinde ise ailevi sorumlulukları olan çalışanlara fırsat eşitliğinin sağlanması ve eşit muamele görme hakkının düzenlendiği görülmektedir. Bu madde ile ebeveynlerin sahip olacağı doğum hakkı, mesleki eğitim ve ailevi sorumlulukların geçerli bir işten çıkarma sebebi olmaması gibi birtakım güvencelere yer verildiği görülmektedir³⁷⁴.

Şart'ın 1961'de kabul edilen metninin 25. maddesinde, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ya da diğer bir adıyla Uzmanlar Komitesi düzenlenmiştir. 15 bağımsız uzmandan oluşmakta olan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi rapor denetimi ve şikayet usulünü uygulamaktadır³⁷⁵. Her iki yılda bir Avrupa Konseyi Genel Sekreteri vasıtasıyla taraf devletlerin Şart'ı nasıl uyguladığına ilişkin rapor alan Uzmanlar Komitesi aracılığıyla Şart'ın uygulanması sağlanabilmektedir³⁷⁶.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi 2023 Mart ayında Türkiye özelinde 1 Ocak 2017 ile 31 Aralık 2020 tarihleri arasındaki duruma ilişkin rapor yayınlanmıştır³⁷⁷. Bu raporda ulaşılamama hakkına da değinilerek yukarıda verdiğimiz Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. maddesinin 1. fıkrası da dikkate alınarak gerekli önlemlerin alınmasını hatırlattığı görülmektedir³⁷⁸. Ayrıca burada çalışanların dinlenme süresinden faydalanılabilmesi için dijital araçlardan bağlantı kesmeye yönelik düzenleme gerekliliğine de işaret edildiği görülebilmektedir. Bununla birlikte raporda Türkiye'de uzaktan çalışma pratiğinin Covid 19 ile birlikte arttığına vurgu yapılmaktadır. Bu raporun sonucu olarak Türkiye'nin Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. maddesinin 1. fıkrası düzenlemesine aykırı düzenlemeleri barındırdığına vurgu yapılmaktadır.

³⁷³ Resmî Gazete, T. 09.04.2007, sy 26488, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/-20070409-1.htm>, (E.T. 28.08.2023), md. 3.

³⁷⁴ Resmî Gazete, T. 09.04.2007, sy 26488, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/-20070409-1.htm>, (E.T. 28.08.2023), md. 27.

³⁷⁵ Akıllıoğlu, *İnsan Hakları Kavram Kaynakları ve Koruma Sistemleri*, s. 396.

³⁷⁶ Shaw, *International Law*, s. 334.

³⁷⁷ European Council ve European Committee of Social Rights, "European Committee of Social Rights Conclusions 2022 Türkiye", <https://rm.coe.int/conclusions-2022-turkiye-e/1680aa9875>, 02.09.2023.

³⁷⁸ European Council ve European Committee of Social Rights, "European Committee of Social Rights Conclusions 2022 Türkiye", s. 4.

Buradaki açıklamalardan da anlaşılaçağı üzere Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı her ne kadar pratikte çokça başvurulmasa da önemli bir hukuki düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Şart'ın özellikle 2. maddesindeki düzenlemelerin doğrudan ulaşılamaa hakkı ile irtibatı mevcutsa da 3. ve 27. maddeleri de çalışanların hakları bakımından büyük önem ifade etmektedir.

BÖLÜM II: MUKAYESELİ HUKUKTA VE TÜRK HUKUKUNDA ULAŞILAMAMA HAKKI

2.1. AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİNDE

Bölgeselci bir yapıya sahip olan ve hem ekonomik hem de politik bütünleşmenin sağlanması amacıyla kurulan AB'nin birincil kurumları olarak karşımıza; Avrupa Parlamentosu, Bakanlar Konseyi, Komisyon ve Adalet Divanı çıkmaktadır³⁷⁹. AB'nin temel organ yapılanması bu şekilde olmakla birlikte her bir organın da yapısal olarak alt kuruluşlarını görebilmekteyiz. Bu noktada AB hukuk düzeni içerisindeki düzenlemelerin hiyerarşisine ve etkilerine bakmamız ulaşılama hakkına yönelik düzenlemelerin sahip olacağı etkileri anlamamız bakımından önemlidir.

AB hukukunun iç düzen bakımından, birincil hukuk olarak adlandırılan ve nitelikleri aynı olmayan çok sayıda farklı norm ile Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 249. maddesinde yer verilen ve ikincil hukuk olarak da adlandırılan tüzük, yönerge, öneri, görüş ve kararlardan oluşan normlar bütününden oluştuğu görülebilmektedir³⁸⁰. Birincil hukuk olarak adlandırılan normlara kurucu antlaşmalar da denilmekteyken, ikincil hukuk organ hukuku olarak da adlandırılmaktadır³⁸¹. Bunun yanında AB hukuk düzeninde normların yerine bakılacak olursa normlar hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan norm olarak kurucu antlaşmalar karşımıza çıkmaktadır³⁸². Bu normların altında ise hukukun genel ilkelerini ve onun altındaki norm olaraksa uluslararası antlaşmaları görebilmekteyiz³⁸³. AB'nin temel çıkış noktası olan siyasi birlik amacına ulaşabilmek için hukuk düzeninin de sürekli gelişme gösteren dinamik bir yapıya sahip olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır³⁸⁴.

³⁷⁹ Shaw, *Uluslararası Hukuk*, s. 944.

³⁸⁰ Bertil Emrah Oder, *Avrupa Birliği'nde Anayasa ve Anayasacılık* (İstanbul: Anahtar Kitaplar Yayınevi, 2004), s. 128.

³⁸¹ Gülören Tekinalp ve Ünal Tekinalp, *Avrupa Birliği Hukuku*, 2. bs. (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2000), s. 68-69.

³⁸² Mehmet Hanifi Bayram, *Avrupa Birliği Hukuku Dersleri*, 7.bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), s. 163.

³⁸³ Ayrıntılı bilgi için Bkz. Bayram, s. 165-171; Enver Bozkurt ve Arif Köktaş, *Avrupa Birliği Hukuku*, 8. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2021), s. 235.

³⁸⁴ Ayşe Işıl Karakaş, *Avrupa Topluluğu Hukuk Düzeni ve Ulus Devlet Egemenliği* (İstanbul: Der Yayınları, 1993), s. 231.

Bir ikincil hukuk normu olarak adlandırılmış olan direktifler ABİHA'nın 288. maddesindeki düzenlemeye göre şu şekilde tanımlanmaktadır;

*“Direktifler, muhatap alınan her üye devleti, ulaştırılması gerekli sonuçları itibarıyla bağlar, şekil ve yöntem seçimini ise ulusal otoritelere bırakır.”*³⁸⁵

Üye devletlerin kendi ulusal hukuk sistemi bakımından amaçlanan sonuçlara nasıl ulaşacağını üye devletlere bırakan direktifler, normalde tüm üye devletlere yönelik olarak çıkarılıyor olsa da bir direktifin sadece tek bir üye devlete yönelik olması da mümkün olabilmektedir³⁸⁶. Ek olarak genel içerik taşıyan bir mahiyette olmayan direktifler çıkarıldığı devlet yahut devletler bakımından bağlayıcı olmaktadır³⁸⁷. Yani bu noktada direktiflerle amaçlanmakta olan şeyin AB düzeyinde asgari norm birliğinin sağlanabilmesi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Direktifler belirli farklılıkların gözetilmesiyle birlikte üye devletlere düzenleme yapma esnekliği tanınması bakımından, bu yönde bir takdir yetkisi bırakmayan tüzüklerden ayrılmaktadır³⁸⁸. Her ne kadar direktiflerin lafızlarının değiştirilmeden ulusal hukuka dahil edilmesinin AB içerisinde yeknesak düzenlemeleri sağlayacağı ifade edilebilse de direktifler halen ikincil hukuk olarak kabul edilmekte ve bu şekilde bir etkiye sahip olmaktadır³⁸⁹. Bununla birlikte direktiflerin sahip olduğu gücün ABAD kararları ile artırıldığını da ifade etmek yanlış olmayacaktır³⁹⁰. Üstelik direktiflerin sahip olduğu dil itibarıyla da detaylı açıklamalar getiren ve muğlaklıktan uzak bir dil yapısına sahip olduğunu söylemek mümkündür³⁹¹.

İç pazardaki adil rekabetin sağlanması amacıyla çalışma hakları bakımından üye ülkelerde belli ölçüde uyumlaştırılma çabalarının, AB düzeni içerisindeki bölgesel uyumun

³⁸⁵ “Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma”.

³⁸⁶ Koen Lenaerts, Piet Van Nuffel ve Tim Corthaut, *EU Constitutional Law* (Oxford: Oxford University Press, 2021), s. 723.

³⁸⁷ Karakaş, *Avrupa Topluluğu Hukuk Düzeni ve Ulus Devlet Egemenliği*, s. 71.

³⁸⁸ Margot Horspool ve Matthew Humphreys, *European Union Law*, 7. bs. (Oxford: Oxford University Press, 2012), s. 104.

³⁸⁹ Horspool ve Humphreys, s. 104.

³⁹⁰ Paul Craig ve Grainne De Burca, *EU Law: Text, Cases, and Materials*, 5. bs. (Oxford: Oxford University Press, 2011), s. 106.

³⁹¹ Craig ve De Burca, s. 106.

sağlanması bakımından önemli rol aldığı söylenebilmektedir³⁹². Bununla birlikte çalışmamızın da önemli bir unsuru olması sebebiyle şunu da ifade etmekte fayda vardır ki; AB'nin iç düzenine baktığımızda çalışma süreleri AB müktesebatının en önemli hususlarındandır ve ilk hali 25 yıl önceye uzanan büyük bir öneme sahip gözükmemektedir³⁹³. AB düzenindeki iş hukuku düzenlemelerinin daha çok ulusal düzenlemelerde esneklik ve uyarlanabilirlik sağlamakta olan direktiflerden oluştuğu da gözlemlenebilmektedir³⁹⁴. Bu öneme ek olarak gelecekte de çalışma sürelerine ilişkin AB Direktiflerinin AB Hukuku içerisinde çok önemli bir yere sahip olabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu minvalde AB'nin ileride düzenleme getirmesi muhtemel olan hususları da içeren işgücü piyasası ve refah sistemlerinin adil bir şekilde işlenmesini amaçlayan ve 20 maddeden oluşan 2017 tarihli Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nu³⁹⁵ kabul ettiği görülmektedir. Bu düzenlemenin “İş-Yaşam Dengesi” başlıklı 9. maddesine göre;

*“Ebeveynler ve bakım sorumlulukları olan kişiler uygun izin, esnek çalışma düzenlemeleri ve bakım hizmetlerine erişim hakkına sahiptir. Kadınlar ve erkekler, bakım sorumluluklarını yerine getirmek için özel izinlere eşit şekilde erişebilmeli ve bu izinleri dengeli bir şekilde kullanmaları için teşvik edilmelidir.”*³⁹⁶

Yine 5. maddesinde güvenli ve uyarlanabilir istihdam; 7. maddesinde istihdam koşulları hakkında bilgi ve işten çıkarılma durumunda koruma; 8. maddesinde sosyal diyalog ve çalışanların katılımı; 10. maddesinde sağlıklı, güvenli ve iyi uyarlanmış çalışma ortamı ve veri korumaya ilişkin düzenlemeleri görebilmekteyiz. Buradaki düzenlemelerin pek çoğunun AB hukukuna entegre edilmiş olduğunu ve bu noktada girişimlerde bulunulduğunu ifade etmek mümkündür³⁹⁷. Ek olarak Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nda

³⁹² Clapham, *Human Rights a Very Short Introduction*, s. 141.

³⁹³ Manuel Antonio Garcia-Munoz Alhambra ve Christina Hiessl, “The Matzak Judgment of the CJEU: The Concept of Worker and the Blurring Frontiers of Work and Rest Time”, *European Labour Law Journal* 10 (2019), s. 345.

³⁹⁴ Catherine Barnard ve Steve Peers, *European Union Law*, 3. bs. (Oxford: Oxford University Press, 2020), s. 615.

³⁹⁵ European Commission ve Secretariat-General, “European Pillar of Social Rights”, <https://data.europa.eu/doi/10.2792/95934>, (E.T. 22.09.2023).

³⁹⁶ Çevirisi yazar tarafından yapılmıştır. European Commission ve Secretariat-General, md. 9.

³⁹⁷ Barnard ve Peers, *European Union Law*, s. 617.

yer alan bu düzenlemelerin sadece ulaşılamama hakkı bakımından değil değişen iş dünyası bakımından dijital haklar için de öncü bir rol oynayabileceği söylenebilmektedir³⁹⁸.

Bununla birlikte ABİHA'nın 153. maddesinin 1. fıkrasının a, b ve c bentlerinde adil çalışma koşullarının genel ilkelerine şu şekilde yer verilmektedir;

“1. Birlik, 151. maddede yer alan amaçları gerçekleştirmek için, üye devletlerin aşağıdaki alanlardaki faaliyetlerini destekler ve tamamlar:

- a) işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak üzere, özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi,*
- b) çalışma koşulları,*
- c) işçilerin sosyal güvenliği ve sosyal korunması, ...”³⁹⁹*

Bu düzenlemenin b bendinde yer alan çalışma koşulları ifadesi ulaşılamama hakkının da bir manada temelini oluşturur niteliktedir. Avrupa Parlamentosu'nun “21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılamama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı”nın da 153. maddedeki bu düzenleme temelinde oluşturulduğu söylenebilmektedir⁴⁰⁰.

Buradan da anlaşılacağı üzere, AB'nin ileride yapılacak düzenlemelerde iş ve yaşam dengesine yönelik özel düzenlemeler getireceği muhtemeldir. Zira bu noktada AB düzeyinde düzenleme ihtiyacı olduğu gözükmemektedir. Bununla birlikte mevcut düzenlemelerin -aşağıda daha detaylı inceleneceği üzere- günümüzün değişen koşullarına ayak uydurmasında da birtakım sorunlar meydana gelebilmektedir.

2.1.1. Mevcut Düzenlemeler Bağlamında

AB müktesebatında çalışma sürelerinin ve çalışma koşullarının düzenlenmekte olduğu direktiflerin incelenmesi, konumuzun anlaşılması bakımından önem arz etmektedir. AB düzenlemeleri bakımından tartışmalar başlangıçta toplu işten çıkarmalar, işyerinin devri ve işverenin iflası üzerinde yoğunlaşmışken; daha sonra çalışanın bilgilendirilmesi, danışma ve çalışan katılımı gibi güvenceli esneklik düzenlemeleri üzerinden devam

³⁹⁸ Cheselina, “The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law”, s. 45.

³⁹⁹ “Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma”.

⁴⁰⁰ Cheselina, “The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law”, s. 44.

etmiştir⁴⁰¹. Bu da göstermektedir ki AB düzeninde ulaşılamama hakkının tartışılması ve düzenlemeye kavuşturulması pek muhtemeldir.

Ulaşılamama hakkının AB düzeninde var olan düzenlemelerin yanında, ulaşılamama hakkına yönelik kanuni çalışmalar bakımından da değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu minvalde Avrupa Parlamentosu’nun “21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılamama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı” ileriye dönük AB düzeninde ulaşılamama hakkına yönelik baş çalışma niteliğindedir. Bu çalışmanın yazım sürecinde herhangi bir düzenlemeye rastlanamamaktaysa da ilerleyen süreçlerde ulaşılamama hakkına dair doğrudan bir düzenlemenin AB düzenlemelerinde yer alması muhtemeldir. Bununla birlikte, bu direktif önerisi somut düzenlemeye kavuşmasa dahi ulaşılamama hakkının temellendirilmesi bakımından oldukça önemli bir yere sahip olacaktır. Bundan dolayı öncelikle AB özelinde mevcut olan düzenlemeler incelenecek ve ardından düzenleme önerisinin getirdiği direktif önerisi incelenecektir.

2.1.1.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Konseyi, 1999’da Köln zirvesinde Avrupa insan hakları şartı üzerinde çalışmak için bir organ kurulmasına karar vermiştir⁴⁰². Bunun sonucu olarak Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı 7 Aralık 2000’de Nice’de Avrupa Parlamentosu, Avrupa Konseyi ve Avrupa Komisyonu tarafından ilan edilmiştir. Bu Şart’ın AİHS’yi esas alarak çıkarıldığını ifade etmek mümkün olmakla birlikte AİHS’nin bir kopyası olarak değil AB düzeninde bir anayasal temel oluşturması bakımından çıkarıldığı ifade edilebilmektedir⁴⁰³. Şart, AİHS’de yer alan haklara ek olarak sosyal ve ekonomik haklara da yer vermektedir. Ancak Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın hukuki statüsüne ilişkin tartışmalar başlangıçta ertelenmiş ve muallak bırakılmıştır⁴⁰⁴. Kanuni olarak bağlayıcılığı olmamasından bağımsız olarak, ABAD bünyesinde davaya yönelik hazırlıkların yapılmasında görev alan ve görüş bildiren

⁴⁰¹ Barnard ve Peers, *European Union Law*, s. 618.

⁴⁰² Horspool ve Humphreys, *European Union Law*, s. 146.

⁴⁰³ Horspool ve Humphreys, s. 146.

⁴⁰⁴ Lenaerts, Van Nuffel ve Corthaut, *EU Constitutional Law*, s. 663; bu muallaklığın kasıtlı olarak bırakıldığına ilişkin Bkz. Craig ve De Burca, *EU Law: Text, Cases, and Materials*, s. 394.

başsavcılarının bu Şart'tan ilan edilmesinden kısa süre sonra faydalanmaya başladığı ifade edilebilmektedir⁴⁰⁵.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın hukuki manada bağlayıcılığının ise 2007 tarihli Lizbon Antlaşması ile başladığı ve durumun değiştiği ifade edilebilir. Lizbon Antlaşması bu Şart'ın diğer antlaşmalarla aynı hukuki güce sahip olmasını sağlamaktadır⁴⁰⁶. Zira AB Antlaşması'nın 6. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenlemede AB'nin Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda belirtilen hak, özgürlük ve ilkeleri tanıdığı ifade edilmektedir⁴⁰⁷. Lizbon Antlaşması'nın imzalanmasının ertesinde ise Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı 14 Aralık 2007 tarihinde yeniden ilan edilip yayınlanmıştır⁴⁰⁸. AB hukukunun genel manada genişlemeye açık olması sebebiyle Şart'ta yer alan temel hakların uygulama alanının genişleyeceği öngörülebildiği için Şart'ın uygulama alanının artacağı da dile getirilmektedir⁴⁰⁹. Buna ek olarak Şart'ta yer alan temel haklar, AB vatandaşlığı ile bağlantılı olan bazı haklar haricinde üye devletlerin vatandaşları olmayan kişiler de dahil olmak üzere herkes tarafından ileri sürülebilmektedir⁴¹⁰.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 7. maddesinde AİHS'de var olan düzenlemeye benzer nitelikte herkesin kendi özel ve aile hayatı ile iletişim faaliyetlerine saygı duyulmasını isteme hakkına yer verilmiştir⁴¹¹. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda yer alan düzenlemenin, maddenin yapısı bakımından farklı olduğu söylenebilmekteyse de aynı manaya gelen bir düzenleme içerdiği ifade edilebilmektedir⁴¹². Bu düzenlemenin AİHS'nin 8. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenlemeyle tek bir fark haricinde tıpatıp aynı olduğunu söyleyebiliriz. AİHS metninde “yazışma” ifadesi kullanılmaktayken Şart'ta “iletişim” kelimesi kullanılmaktadır. Dolayısıyla iki metnin farklı hükümler içerdiğini söyleyememekteyiz.

⁴⁰⁵ Juliane Kokott ve Christoph Sobotta, “The Charter of Fundamental Rights of the European Union after Lisbon Human Rights in the European Union”, *Revista Romana de Drept European* 2012, sy 5, 2012, s. 94.

⁴⁰⁶ Horspool ve Humphreys, *European Union Law*, s. 146; Lenaerts, Van Nuffel ve Corthaut, *EU Constitutional Law*, s. 663.

⁴⁰⁷ “Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma”.

⁴⁰⁸ “Official Journal of The European Union C 303/1”, 14 Aralık 2007, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:303:FULL&from=EN>, (E.T. 18.08.2023).

⁴⁰⁹ Kokott ve Sobotta, “The Charter of Fundamental Rights of the European Union after Lisbon Human Rights in the European Union”, s. 111.

⁴¹⁰ Lenaerts, Van Nuffel ve Corthaut, *EU Constitutional Law*, s. 663.

⁴¹¹ “Official Journal of The European Union C 303/1”, md. 7.

⁴¹² Schabas, *The European Convention on Human Rights a Commentary*, s. 359.

Yine bu Şart'ın 23. maddesindeyse kadın ile erkek arasındaki eşitliğin istihdam, çalışma ve ücret de dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanması gerekliliğine işaret edilmektedir⁴¹³. Burada ise kadınlar için çalışma koşulları bakımından dezavantajlı koşulların öngörülmemesi ve kadın ile erkek arasındaki eşitliğin sağlanması gerekliliğine yönelik bir düzenleme getirildiği görülebilmektedir. Bu düzenlemeye referans olan düzenleme olaraksa karşımıza AİHS'ye Ek 7 No'lu Protokolün eşler arasındaki eşitlik başlıklı 5. maddesi ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın fırsat eşitliği ve eşit muameleye ilişkin 20. maddesi çıkmaktadır⁴¹⁴. Bu hususun daha önce de istatistiklerle ifade ettiğimiz Covid 19 salgını sonrasındaki dönem bakımından kadınların evden çalışma bakımından dezavantajlı konumuyla ilişkili olduğu söylenebilir.

Bu Şart'ın adil çalışma şartları başlıklı 31. maddesinde tüm çalışanların sağlık, güvenlik ve onura yaraşır çalışma şartlarına sahip olma hakkına haiz olduğu düzenlenmekle birlikte ücretli yıllık izin hakkı, günlük ve haftalık dinlenme süreleri düzenlenmiştir⁴¹⁵. Bu düzenlemenin ilerleyen bölümlerde inceleyecek olduğumuz direktiflerle aynı doğrultuda hazırlanmış ve örtüşen bir düzenleme olduğunu söyleyebiliriz. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları başlıklı 3. maddesi ile işyerinde onurlu çalışma hakkı başlıklı 26. maddesinin bu düzenlemeye referans olduğu söylenebilmektedir⁴¹⁶.

Buradan da anlaşılacağı üzere Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı AB düzeyindeki antlaşmalarla eş hukuki güce sahip, oldukça önemli bir hukuki düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Şart'ın 7, 31 ve 23. maddeleri ise ulaşılama hakkıyla olan bağlantısı bakımından yargı kararlarında esas alınabilecek ölçü normlar olarak görülebilmektedir. ABAD'ın ulaşılama hakkı ile bağlantılı olaylar bakımından vereceği kararlarda da bu maddelere dayanması muhtemel gözükmektedir. Şart'ın ulaşılama hakkı bakımından

⁴¹³ “Official Journal of The European Union C 303/1”, md. 23.

⁴¹⁴ Council of Europe, “Reading Guide of the Charter of Fundamental Rights of the European Union in the Light of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and of the European Social Charter (Revised)”, <https://rm.coe.int/16802f5eb7>, 17.08.2023.

⁴¹⁵ “Official Journal of The European Union C 303/1”, md. 31.

⁴¹⁶ “Reading Guide of the Charter of Fundamental Rights of the European Union in the Light of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and of the European Social Charter (Revised)”.

hem özel ve aile yaşamının korunması hem de çalışanların çalışma koşullarına yönelik önlemler getirmesi oldukça önemlidir.

2.1.1.2. 89/391/AET Sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Direktif

89/391/AET sayılı Direktif'in 12 Haziran 1989'da çıkartılmış olduğu ve bununla birlikte Direktif'in 2003, 2007 ve en son 2008 tarihlerinde değişikliğe uğradığı görülmektedir⁴¹⁷. Yine bu Direktif'in amacının belirlenmiş olduğu 1. maddede, bu Direktif'in amacını iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınacak tedbirlerin düzenlenmesi ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilerlemelerin desteklenmesi olarak görebilmekteyiz⁴¹⁸. Bu Direktif ile şu hususlardaki genel ilkelerin düzenlendiği söylenebilir; mesleki risklerinin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ve işçiler ile temsilcilerine danışılması⁴¹⁹. Direktif'in kapsam başlıklı 2. maddesindeki düzenlemede, bu Direktif'in kamu ve özel sektör olmak üzere ayırt edilmeksizin tüm ekonomik sektörlere uygulanması gerektiği düzenlenmiştir⁴²⁰. Bununla birlikte, bu maddenin ikinci fıkrasında bu Direktif'in bazı kamu hizmetleri bakımından uygulanmayacağına yer verilmiştir. Kendine has belirgin özellikleri olan silahlı kuvvetler, polis yahut sivil koruma hizmetlerinin belirli faaliyetleri gibi kamu hizmetleri bakımından, bu Direktif'in uygulanmayacağını buradaki düzenlemeden görebilmekteyiz. Direktif'in 5. maddesine göreyse;

*“İşveren, işle ilgili olan her konuya ilişkin işçilerin güvenliğini ve sağlığını sağlamakla yükümlüdür.”*⁴²¹

Burada işverenlere yönelik genel bir koruma yükümlülüğü getirildiği söylenebilir. Buna rağmen kapsam olarak oldukça geniş olduğunu işle ilgili olan her konu ifadesinden çıkarabilmekteyiz. Buradan da ulaşılamama hakkı ile bir bağlantı içerisinde, işverenlerin

⁴¹⁷ 89/391/EEC, “Council Directive of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work”, 1989, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211> , (E.T. 12.08.2023).

⁴¹⁸ 89/391/EEC, “Council Directive of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work”, md. 1.

⁴¹⁹ Barnard ve Peers, *European Union Law*, s. 629.

⁴²⁰ 89/391/EEC, “Council Directive of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work”, md. 2.

⁴²¹ Çevirisi yazar tarafından yapılmıştır. Bkz. 89/391/EEC, “Council Directive of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work”, md. 5.

Çalışma sürelerine ilişkin olarak çalışanların güvenliğini ve sağlığını temin eden her türlü önlemi almakla yükümlü olduğuna yönelik bir çıkarsamada bulunabilmek yanlış olmayacaktır.

Bununla birlikte, bu Direktif'in 6. maddesinin 1. fıkrasına göre;

“İşveren kendi sorumlulukları kapsamında, mesleki risklerin önlenmesi ve gerekli organizasyon ile araçların temin edilmesi de dahil olmak üzere bilgi ve eğitimin sağlanması da kapsar şekilde, işçilerin güvenlik ve sağlığının korunması için gerekli önlemleri alır. İşveren, değişen koşulları dikkate alarak bu önlemleri almak konusunda dikkatli olacak ve mevcut durumları iyileştirmeyi amaçlayacaktır.”⁴²²

Yine aynı maddenin 2. fıkrasında, işverenlere tehlikelerle mücadele etmek, tehlikelilerin yerine daha az tehlikelileri ikame etmek, çalışma koşullarına ilişkin teknoloji ve diğer sosyal ilişkileri birlikte dikkate almak suretiyle geliştirici politikalar geliştirmek ve toplu korunma önlemlerine öncelik vermek gibi yükümlülükler getirildiği görülmektedir. Aynı maddenin 3. fıkrasında, çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliğinin birtakım açılardan sağlanması yönelik yükümlülükler getirilmiştir. Bir manada 6. maddeyle birlikte işverenlerin çalışanlarını koruma yükümlülüğü bakımından 5. maddenin daha somut bir hale getirilmiş olduğu ifade edilebilir.

Yine aynı Direktif'in 12. maddesiyle birlikte işverenler için çalışanların işe alım sırasında, transfer veya iş değişikliği durumunda, yeni iş ekipmanı veya değişikliği durumunda ve herhangi bir yeni teknolojinin uygulamaya konması durumlarında işverenleri tarafından yeterli düzeyde iş sağlığı ve güvenliği eğitimine tabi tutulması gerekmektedir⁴²³. Aynı zamanda verilecek eğitimlerin yeni yahut değişen riskleri dikkate alan nitelikte ve gerekli olduğu takdirde periyodik olarak tekrarlanacak şekilde bir uygulamayla düzenlenmesi gerekliliklerine bu madde kapsamında yer verilmiştir.

89/391/AET sayılı bu Direktif, alışanları korumaya yönelik AB hukuku bakımından ilk düzenlemelerden olması ve getirmiş olduğu geniş kapsam bakımından oldukça büyük bir öneme sahiptir. Her ne kadar geniş bir kapsama sahip olduğunu ifade edebilmekteyse

⁴²² çevirisi yazar tarafından yapılmıştır. Bkz. 89/391/EEC, “Council Directive of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work”, md. 6.

⁴²³ 89/391/EEC, “Council Directive of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work”, md. 12.

de hem daha sonra AB hukuku çerçevesinde meydana gelen diğer direktiflere ışık tuttuğunu hem de güncel ABAD kararlarında sıkça yer verilmekte olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz⁴²⁴. Ulaşılama hakkı bakımındansa işverenler için, çalışanların çalışma sürelerine ilişkin bilinçlendirilmesi yani eğitilmesi ve bu konuda her türlü önlemin alınması gibi birtakım yükümlülükler getirdiğine yönelik çıkarımlarda bulunulabilmektedir. Bu bakımlardan AB hukuku içerisinde ulaşılama hakkına yönelik gerekli ve yeterli düzenlemelerin getirilmesi, üye devletler bakımından bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.1.3. 90/270/AET Sayılı Ekranlı Araçlarda Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin Direktif

Ekranlı araçlarda yapılan çalışmalara ilişkin çıkarılmış olan ve 89/391/AET sayılı Direktif'in bir manada belli bir konuda özelleştirilmiş hali olan bu Direktif, 2007 ve 2019 yıllarında değişikliğe uğramış olup halen yürürlüktedir⁴²⁵. Her ne kadar doğrudan çalışma süresinin tespitine ilişkin bir husus olmasa da ulaşılama hakkının bağlantı içerisinde olduğu bir husus olması bakımından bu Direktif'e değinme ihtiyacı görülmüştür.

Direktif'in 1. maddesinde de belirtildiği üzere, bu Direktif 89/391/AET sayılı Direktif'in 16. maddesinin 1. fıkrası kapsamında çıkarılan beşinci bireysel direktiftir ve Direktif'in 2. maddesinde tanımlanmış olan ekranlı araçlarda çalışmaya ilişkin asgari güvenlik ile sağlık gerekliliklerini belirlemektedir⁴²⁶. 2. madde kapsamında yapılan ekranlı araçların tanımı şu şekildedir;

“Kullanılan görüntüleme işleminden bağımsız olarak alfanümerik veya grafik bir ekran.”⁴²⁷

⁴²⁴ Bu Direktifi dayanak olarak kabul eden pek çok karar olsa da güncel birkaç karar için Bkz. MG v Dublin City Council, No. ECLI:EU:C:2021:909 (Court of Justice of the European Union 11.11.2021); Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE, No. ECLI:EU:C:2019:402 (Court of Justice of the European Union 14.05.2019).

⁴²⁵ 90/270/EEC, “Council Directive of 29 May 1990 on the Minimum Safety and Health Requirements for Work with Display Screen Equipment”, 1990, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01990L0270-20190726>, (E.T. 15.08.2023).

⁴²⁶ 90/270/EEC, “Council Directive of 29 May 1990 on the Minimum Safety and Health Requirements for Work with Display Screen Equipment”, md. 1, 2.

⁴²⁷ Çevirisi yazar tarafından yapılmıştır. 90/270/EEC, md. 2.

Direktif'in 4. maddesine göreyse çalışanların güvenliğinin ve sağlığının temin edilmesi için ekranlı araçlarda daha iyi bir güvenlik seviyesinin sağlanması şart koşulmuştur⁴²⁸.

Bu Direktif'in 3 ile 9. maddeler arasındaki düzenlemelerde işverene birtakım yükümlülükler getirildiği görülmektedir. Buradaki düzenlemelerde ekranlı çalışmaya ara verme, göz sağlığı için testlere tabi tutulma gibi yükümlülükler bulunmaktadır. Buradaki yükümlülüklerden biri de 9. maddenin kapsamı dahilinde çalışanlara, işveren tarafından göz sağlığını korumaya yönelik özel düzeltici cihaz sağlama yükümlülüğüdür⁴²⁹. ABAD, bu Direktifle bağlantılı olarak 2022 tarihli *TJ v. Inspectoratul General pentru Imigrări* kararında inceleme yapmıştır. Divan, Romanya'da Göçmenlik Bürosu'nda yoğun bir şekilde ekran üzerinde çalışma yapan TJ'nin özel düzeltici cihaz masrafının karşılanmasına yönelik talep bakımından Romanya Temyiz Mahkemesi'nin ön karar talebi sonucunda tespitlerde bulunmuştur. Yaptığı inceleme sonucunda Divan, 9. madde kapsamındaki özel düzeltici cihazın sağlanması ibaresinin, işveren tarafından çalışana doğrudan özel düzeltici cihazın sağlanması olarak anlaşılması ve bunun genel bir maaş eki olarak karşılanabilir şeklinde yorumlanmaması gerektiğine yönelik bir kanaate varmıştır⁴³⁰. Divan ayrıca önüne gelen olay bakımından özel düzeltici cihazların sadece gözlükten ibaret olmadığını ve görme zorluklarını önleyici ve düzeltici diğer cihaz türlerini de kapsadığını ifade etmiştir⁴³¹. Bununla birlikte, özel düzeltici cihazın normal düzeltici cihazlardan farkına işaret edilse de özel düzeltici cihazın mesleki amaçlarla kullanılan cihazlarla sınırlı olmadığına ve ekranlı ekipmanların özellikle kullanıldığı işlerden kaynaklı görme zorluklarının düzeltilmesi amacına dayandığına kanaat getirilmiştir⁴³².

Bu Direktif'le getirilen hükümlerin ulaşılama hakkıyla bağlantısı ise, dijitalleşme ve bilişim teknolojilerinin gelişmesi sonucu ortaya çıkan çalışanlar üzerindeki muhtemel zararlar bakımından meydana gelmektedir. Zira iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların ortadan kalkmasıyla birlikte çalışanların sürekli ekrana maruz kalması söz

⁴²⁸ 90/270/EEC, "Council Directive of 29 May 1990 on the Minimum Safety and Health Requirements for Work with Display Screen Equipment", md. 4.

⁴²⁹ 90/270/EEC, "Council Directive of 29 May 1990 on the Minimum Safety and Health Requirements for Work with Display Screen Equipment", md. 9.

⁴³⁰ *TJ v. Inspectoratul General pentru Imigrări*, No. ECLI:EU:C:2022:1020 (Court of Justice of the European Union 22.12.2022), par. 60.

⁴³¹ *TJ v. Inspectoratul General pentru Imigrări*, par. 36.

⁴³² *TJ v. Inspectoratul General pentru Imigrări*, par. 49.

konusudur. Bir başka manada ifade edilecek olursa, çalışanların değişen çalışma koşulları ve sürekli ulaşılabilir olmasıyla birlikte ekran kaynaklı sorunlar derinleşebilir. Bundan dolayı da değişen çalışma koşulları ve sürekli ulaşılabilir olma halinin bir önlemi haline gelen ulaşılama hakkının, ekran kaynaklı çalışan sağlığının temin edilmesi bakımından da önem arz ettiği ve ilerde de daha önemli olacağı söylenebilir.

2.1.1.4. 93/104/AT Sayılı Direktif Çalışma Süresinin Düzenlenmesinin Belirli Yönlerine İlişkin Direktif

Bu Direktif 23 Kasım 1993 tarihinde çıkarılmış olup 1 Ağustos 2004 tarihine kadar yürürlükte kalmış ve 2003/88/AT sayılı Direktif’le birlikte yürürlükten kaldırılmıştır. Yani artık yürürlükte değildir. Bu Direktif Avrupa Birliği Antlaşması’nın 118/a maddesindeki düzenleme gereğince kabul edilmiştir⁴³³.

Bu Direktif’in 2. maddesinde çalışma saati ve dinlenme saatinin tanımlarına yer verilmiştir. Buradaki çalışma saatine ve dinlenme saatine ilişkin tanımların, 2003/88/AT sayılı Direktif’le neredeyse aynı manada ve dille ele alınmış olması sebebiyle bunlara ilereleyen bölümde yer verilecektir. Yine 5. maddesinde haftalık dinlenme süresi; 6. maddesinde azami haftalık çalışma saati; 7. maddesinde yıllık izin hükümleri yer almakla birlikte 2003/88/AT sayılı Direktif hükümleriyle büyük ölçüde benzeşmektedir. Haftalık dinlenme süresi günlük 11 saatlik dinlenme süresine ek olarak haftalık asgari 24 saatlik kesintisiz dinleme olacak şekilde düzenlenmiştir. Azami haftalık çalışma saati bakımından fazla mesai de dahil olmak üzere haftalık 48 saati aşan çalışma yapılamayacağına yer verilmiştir. Yıllık izin bakımındansa her işçinin en az dört haftalık ücretli yıllık izine sahip olacağı ifade edilmiştir.

Bununla birlikte, haftalık dinlenme süresinin ilkesel olarak pazar gününü de kapsar olduğuna yönelik hükmünün 2003/88/AT sayılı Direktif’le birlikte kaldırıldığını görebilmekteyiz. Buna gerekçe olaraksa haftanın herhangi bir günü yerine pazar gününün dinlenme günü olarak belirlenme yükümlülüğünün, bu Direktif’in çalışanların sağlık ve

⁴³³ Güncel madde numarası 137’dir. “Treaty on European Union and of the Treaty Establishing the European Community (Consolidated version 2002)”, https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tec_-2002/oj , (E.T. 16.08.2023).

güvenliğini korumaya yönelik dayanağı kapsamı dahilinde haklı bir gerekçeye dayanmaması gösterilebilmektedir⁴³⁴.

Ayrıca, 93/104/AT sayılı Direktif'te, belirli sektörlerin bu Direktif'in uygulanmasından muaf tutulmasına yönelik hükmün tüm bu sektör çalışanlarına bir bütün şeklinde uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin bir tereddüt mevcut olabilmekteydi. Buna dair tereddüt 2003/88/AT sayılı Direktif'in 2. maddenin 7. fıkrasındaki mobil çalışan düzenlemesiyle birlikte giderilmiştir⁴³⁵. Düzenlemede mobil çalışan tanımı şu şekildedir;

*“Karayolu, hava veya iç su yolları ile yolcu veya yük taşımacılığı hizmetleri yürüten bir işletme tarafından yolculuk yapan veya uçan personel olarak istihdam edilmiş işçi...”*⁴³⁶

Bu düzenlemeyle birlikte bu maddede yer alan mobil çalışan tanımının dahilinde olmayan çalışanlar bakımından da 2003/88/AT sayılı Direktif'in çalışma saatlerine ilişkin düzenlemelerinin uygulanabileceğini ifade edebilmek mümkün hale gelmiştir.

2.1.1.5. 2003/88/AT Sayılı Çalışma Süresinin Düzenlenmesine Dair Belirli Hususlara İlişkin Direktif

Çalışma saatlerinin belirlenmesi ve çalışma biçimleri, süreleri ve izinler de dahil olmak üzere çıkartılmış olan bu Direktif; çalışanların çalışma şartları, sağlığı ve güvenliği bakımından oluşturulmuş oldukça önemli bir direktiftir⁴³⁷. Bu Direktifle birlikte 93/104/AT sayılı Direktif yürürlükten kaldırılmış ve yeni düzenlemeler getirilmiştir⁴³⁸. Bununla birlikte 2003/88 sayılı bu Direktif'in 93/104/AT sayılı Direktifle esas manada aynı

⁴³⁴ United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union, No. C-84/94 (Court of Justice of the European Union 12.11.1996), par. 37.

⁴³⁵ European Commission, “Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time”, s. 21, [https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023-XC0324\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023-XC0324(01)), (E.T. 22.08.2023).

⁴³⁶ Fazıl Aydın, ed., “Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi”, içinde *Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri* (Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014), md. 2(7).

⁴³⁷ Yves Jorens, Jean-Philippe Lhernould ve Simon Roberts, *Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı*, çev. Damla Ergüven (Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 2011), s. 32.

⁴³⁸ 2003/88/EC, “Directive of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time”, 2003, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>, (E.T. 10.08.2023).

terimlerle kaleme alındığı da ifade edilmektedir⁴³⁹. Ek olarak sağlık hizmetleri ön planda olmak üzere bazı sektörlerin talepleriyle uyumun sağlanması konusundaki zorluklar bu direktife yönelik tartışmalara sebep olmuştur⁴⁴⁰.

2003/88/AT sayılı bu Direktif'in beyanlar kısmının 3. maddesi şu şekilde kaleme alınmıştır;

*“Çalışma ortamında işçilerin emniyeti ve sağlığındaki iyileştirmeleri teşvik edecek tedbirlerin yürürlüğe konmasına ilişkin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi hükümleri, bu direktifteki daha sıkı ve/veya belirli hükümler saklı kalmak koşuluyla, bu Direktifçe kapsanan alanlarda tam anlamıyla uygulanacaktır.”*⁴⁴¹

Direktif'in 2. maddesinin 1. ve 2. fıkralarındaysa çalışma saati ile dinlenme saatinin tanımlarına ayrı ayrı yer verilmiştir. Buradaki tanımlara göre;

“1. ‘çalışma zamanı’ ulusal mevzuat ve/veya uygulamalar doğrultusunda, işverenin tasarrufunda olmak kaydıyla ve kendi faaliyetleri ve görevleri için işçinin çalıştığı herhangi bir süreyi;
*2. ‘dinlenme zamanı’ çalışma zamanı olmayan bir süreyi;”*⁴⁴² ifade etmektedir.

Buradan anlaşılacağı üzere çalışma saati, çalışanların işverenin kontrolü altında görevlerini yerine getirdiği herhangi bir süreyi ifade etmektedir. Dinlenme saatiyse, çalışma saati olmayan herhangi bir süreye karşılık gelmektedir. Bu maddedeki tanımlar sonucunda bu Direktif kapsamında ara bir durum olan çağrıya hazır bekleme süresinin çalışma yahut dinlenme süresi olarak herhangi bir kapsam dahilinde tutulmadığı da ayrıca ifade edilebilir⁴⁴³.

Haftalık dinlenme süresi başlıklı 5. maddesine göreyse;

⁴³⁹ European Commission, “Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time”, s. 8.

⁴⁴⁰ Barnard ve Peers, *European Union Law*, s. 629.

⁴⁴¹ Aydın, “Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi”, md. 3.

⁴⁴² Aydın, md. 2(1), 2(2).

⁴⁴³ Dilek Dulay Yangın ve Merve Kutlu Mutluer, “Avrupa Adalet Divanı’nın Çağrıya Hazır Bekleme Süresinin Nitelendirilmesine İlişkin Yaklaşımı: D.J. v Radiotelevizija Slovenija C-344/19, RJ v Stadt Offenbach am Main C-580/19 ve MG v Dublin City Council C-214/20 Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler”, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, sy 2, Aralık 2022, s. 508.

“Üye Devletler her bir yedi günlük süre içinde, her işçinin 3. maddede atıfta bulunulan kesintisiz asgari 24 saatlik dinlenme süresi buna ilaveten 11 saatlik günlük dinlenmeye sahip olmalarını temin etmek üzere gerekli tedbirleri alacaktır.”⁴⁴⁴

Bununla birlikte bu Direktif’in 17. maddesinin 3. fıkrasındaki düzenlemeye göre düzenlemede belirtilmiş olan bazı meslek grupları ve kişiler dışında kalan herkese bu Direktif uygulanmaktadır. Bu istisnalar şu şekildedir;

- “1-) İşçinin çalışma yerinin ve ikamet yerinin açık denizdeki çalışma dahil olmak üzere birbirlerinden uzak olması halinde veya işçinin farklı çalışma yerleri birbirlerinden uzak olması halinde;*
- 2-) Daimi bir kalma gerektiren güvenlik ve gözetim faaliyetleri durumunda mülkü ve şahısları özellikle güvenlik görevlilerini, bakıcıları veya güvenlik firmalarını korumak maksadıyla;*
- 3-) Hizmetin veya üretimin devam ihtiyacını içeren faaliyetler durumunda, özellikle: a) hastaneler veya benzer kuruluşlar tarafından sağlanan danışma, tedavi ve/veya bakıma ilişkin hizmetler; doktor eğitimleri, yatılı kurumlar ve hapishaneler dahil olmak üzere; b) liman veya havaalanı işçileri; c) basın, radyo, televizyon, sinematografik yayınlar, posta ve telekomünikasyon hizmetleri, ambulans, yangın ve sivil savunma hizmetleri; d) gaz, su ve elektrik üretimi, iletim ve dağıtım, hane atık toplama ve yakma tesisleri; e) teknik gerekçelerle işin kesintiye uğratılamayacağı endüstriler; f) araştırma ve geliştirme faaliyetleri; g-) tarım; h) düzenli kent ulaşım hizmetlerinde yolcu taşıma ile ilgili işçiler;*
- 4-) Tahmin edilebilir bir faaliyet artışının olduğu durumlarda, özellikle: a) tarım b) turizm c) posta hizmetleri;*
- 5-) Demiryolu taşımacılığında çalışan kişiler söz konusu olduğunda: a) aralıklı olarak faaliyetleri olan; b) çalışma zamanlarını trenlerde geçiren; veya c) trafiğin düzenliliğini ve sürekliliğini sağlamak üzere faaliyetleri ulaştırma çizelgelerine bağlı olan kişiler;*
- 6-) 89/391/EEC sayılı direktifin 5(4) maddesinde tarif edilen şartlarda;*
- 7-) Kaza durumlarında veya kaza riski olması durumunda.”⁴⁴⁵*

“Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin çalışma saatlerinin düzenlenmesine ilişkin belirli yönlere ilişkin 2003/88/EC sayılı Direktifi hakkında Yorumlayıcı Tebliğ”⁴⁴⁶ ile çalışma saatlerine ilişkin ABAD’ın yaklaşımı ve içtihatlarına yer verilmiştir. ABAD’ın bu Direktifi yorumlarken çalışma süresini dinlenme süresinin karşılığı bir manada yorumladığı ve çalışma saati ile dinlenme saati haricinde herhangi bir ara kategoriye yer vermediği açık

⁴⁴⁴ Aydın, “Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi”, md. 5.

⁴⁴⁵ Aydın, md. 17(3).

⁴⁴⁶ European Commission, “Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the organisation of working time”.

bir biçimde içtihatlar kapsamında söylenebilmektedir⁴⁴⁷. Divan'ın çalışma saati için belirlediği üç kriteri bu yorumlayıcı tebliğ bağlamında şu şekilde sınıflandırmak mümkün olabilecektir;

- “1-) Çalışanın bizzat çalışıyor olması yani işveren tarafından belirlenmiş olan fiziksel bir yerde olmasa dahi çalışanın çalışmalarını yürütüyor olması;
- 2-) Çalışanın işverenin emrinde olması yani çalışanın ihtiyaç dahilinde uygun hizmeti sunmaya hazır olması;
- 3-) Çalışanın görev ve faaliyetlerini yerine getiriyor olması yani çalışanın yaptığı görevin yoğunluğuna bakılmaksızın bizzat görevini yerine getirmeye hazır olması.”⁴⁴⁸

Dolayısıyla Divan'ın yaklaşımına göre bu üç kriteri sağlamayan sürelerin dinlenme saati olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Divan'ın çalışma süresinin tespitinde önüne gelen değişik olaylarda çalışma saatinin tespitini, çağrı üzerine çalışma ve bekleme süresi gibi durumlar bakımından da yaptığı görülmektedir. Bu hususlarda ABAD'ın vermiş olduğu kararlar ayrıca incelenecek olup ilerleyen bölümlerde yer verilecektir. Ancak şunu şimdiden ifade etmekte fayda vardır ki Divan'ın özellikle nöbet sürelerine ilişkin vermiş olduğu birtakım kararlar 2003/88/AT sayılı bu Direktif'in değişmesi için baskılara ve bunun sonucu olarak değişiklik girişimlerine yol açmışsa da bu gelişmelerde henüz bir başarı sağlanamamıştır⁴⁴⁹.

2.1.1.6. 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği'nde Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşullarına İlişkin Direktif

2019 yılında çıkartılmış olan bu Direktif 1991'de kabul edilen ve işverenlere çalışanları istihdam koşullarına ilişkin bilgilendirme yükümlülüğü getiren “*Hüküm ve Koşullar Direktifi*”⁴⁵⁰nin yerini almıştır⁴⁵¹. Dört bölümden oluşmakta olan Direktif'in, ilk bölümü genel düzenlemelerden; ikinci bölümü iş ilişkisi bağlamında bilgiden; üçüncü bölümü çalışma koşullarına dair asgari gerekliliklerden; dördüncü bölümüyse nihai

⁴⁴⁷ European Commission, s. 16.

⁴⁴⁸ European Commission, s. 16-17.

⁴⁴⁹ Barnard ve Peers, *European Union Law*, s. 629-630.

⁴⁵⁰ 91/533/EEC, “Council Directive of 14 October 1991 on an Employer's Obligation to Inform Employees of the Conditions Applicable to the Contract or Employment Relationship”, 1991, <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:-31991L0533> , (E.T. 13.08.2023).

⁴⁵¹ Barnard ve Peers, *European Union Law*, s. 628.

hükümlerden oluşmaktadır⁴⁵². Bu Direktif'in getirmiş olduğu en önemli başarı ve olumlu bir gelişme olarak, Komisyon'un uzunca zamandır unutulmuş bir alan olan çalışma ilişkisi bağlamında yeni bir düzenleme getirmiş olması ifade edilebilmektedir⁴⁵³. Zira uzunca bir süredir düzenleme getirilmeyen çalışma ilişkisi bakımından nihayet 2019 yılında bir düzenleme getirilmiştir. Bu Direktif'in 1. maddesinin 1. fıkrasında, Direktif'in amacı, işgücü piyasası uyumluluğunu sağlarken aynı zamanda daha şeffaf ve öngörülebilir istihdamı geliştirmek olarak belirtilmiştir.

Direktif'in kapsamının belirlendiği 1. maddenin 2. fıkrasına göreyse, üye devlette mevcut olan kanun; toplu sözleşme yahut uygulama ile iş sözleşmesi; iş sözleşmesi ilişkisiyle çalışanlar bakımından bu Direktif hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Yani burada, kamudaki istihdama ve çalışma ilişkisine doğrudan yer verilmediği ifade edilebilir. Bununla birlikte standart manada işçi olarak sınıflandırılmayan kişiler bakımından bu Direktif'in açık bir biçimde koruma getirmediğine yönelik bir eleştiri getirilebilmektedir. Bu eleştirinin aksine Direktif'in başlangıç kısmında işçinin tanımına dair ABAD içtihatlarına yapılan açık atıf bu Direktif'in geniş bir uygulama alanına sahip olacağı çıkarımında bulunulabilmesini sağlamaktadır⁴⁵⁴. Ek olarak, daha açık bir düzenleme yapılabileceğine dair eleştiri getirmek mümkündür⁴⁵⁵.

Direktif'in 4. maddesinin 1. fıkrasıyla birlikte çalışma ilişkisi bakımından önemli detaylar hakkında bilgilendirme yükümlülüğü işverenlere yüklenmiş ve bununla birlikte aynı maddenin 2. fıkrasıyla birlikte asgari standartlara yer verilmiştir. Bu asgari standartlara ilişkin temel bilgiler, iş sözleşmesinin taraflarının kimliği, iş yeri, işçinin görevlerini de içeren iş tanımı, iş ilişkisinin başlama tarihi ve sona erme tarihi (belirli süreli sözleşmelerde), deneme süresi ve koşulları, ücret ve çalışma şekilleri olarak sınıflandırılabilir⁴⁵⁶. Bununla birlikte, Direktif'in 4. maddesinin 2. fıkrasının 1. bendindeki

⁴⁵² 2019/1152, "Directive (EU) of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union", 2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152>, (E.T. 16.08.2023).

⁴⁵³ Bartłomiej Bednarowicz, "Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union", *Industrial Law Journal* 48, sy 4, Aralık 2019, s. 19, <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz021>, (E.T. 19.08.2023).

⁴⁵⁴ Bednarowicz, s. 17.

⁴⁵⁵ Bednarowicz, s. 18.

⁴⁵⁶ 2019/1152, "Directive (EU) of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union", md. 4(2)(a), 4(2)(b), 4(2)(c), 4(2)(d), 4(2)(e), 4(2)(g), 4(2)(k), 4(2)(l), 4(2)(m).

düzenlemesine göre çalışma düzeni tamamen veya büyük çoğunlukla öngörülebilir ise; çalışanın, standart çalışma gününün veya haftasının uzunluğuna dair, fazla mesai ve ücreti ile ilgili her türlü düzenlemeye dair ve varsa vardiya değişikliklerine dair her türlü düzenlemeye ilişkin bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Çalışma düzeninin tamamen veya çoğunlukla öngörülemez olduğu durumda ise işverenin çalışanına çalışma programının değişken olduğunu, garanti edilen ücretli saatlerin sayısını, garanti edilen saatlere ek olarak yapılan iş için ödenecek ücreti, çalışanın çalışması gerekebilecek farklı saat ve günleri ve işçinin bir iş görevine başlamadan önce hak ettiği asgari bildirim süresini bildirmesi gerekmektedir⁴⁵⁷. Buradaki bildirimlerden çalışanın çalışması gerekebilecek farklı saatlerin dışında işe çağırılmış olması durumunda bu görevi reddetme hakkına sahip olduğuna yönelik düzenleme de ayrıca getirilmiştir⁴⁵⁸. Yani burada çalışmanın tamamen yahut kısmen öngörülebilir olmadığı durumlar açısından ayrıca düzenleme getirilmiştir⁴⁵⁹. Bu düzenlemelerin konumuz bağlamındaki önemiye çalışanın çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmasına yönelik bir zorunluluk getirildiği ihtimalinde dahi bu sürelerin açıkça belirtilmiş olması bakımından çıkmaktadır denilebilir.

Buradaki düzenlemenin günümüzde var olan değişken ve istikrarsız çalışma düzenine bir istikrar kattığı söylenebilmektedir. Bununla birlikte öngörülebilir ve öngörülemez çalışmalara ilişkin Direktif hükümlerinin ayrıntılı açıklama getirmemesi ve bunun da kötüye kullanımlara yol açabilecek olması sebebiyle eleştiriye açık olduğu ifade edilebilmektedir⁴⁶⁰. Yine de şunu ifade etmek gerekecektir ki, değişen çalışma koşullarına bir önlem mahiyetinde çıkarılmış olan bu Direktif'in konumuz açısından yani ulaşılama hakkının temellendirilebilmesi bakımından oldukça önemli olduğunu söyleyebilmekteyiz. Zira bu Direktif, öngörülemeyen çalışmaların bir manada ortadan kaldırılması ve şeffaf çalışma koşullarının sağlanması bakımından ulaşılama hakkı ile yakın bağlantı içerisindedir.

⁴⁵⁷ 2019/1152, "Directive (EU) of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union", md. 4(2)(m).

⁴⁵⁸ 2019/1152, "Directive (EU) of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union", md. 10(2).

⁴⁵⁹ 2019/1152, "Directive (EU) of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union", md. 10(1).

⁴⁶⁰ Bednarowicz, "Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union", s. 14.

2.1.1.7. 2019/1158 Sayılı Ebeveyn ve Bakıcılar İçin İş Yaşam Dengesi ve Kariyere İlişkin ve 2010/18/AB Sayılı Direktif'in Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Direktif

Bu Direktif'in konusunu düzenlemekte olan 1. maddesinde bu Direktif'in ebeveyn ve bakıcı olarak çalışanlar bakımından iş ve aile yaşamını uzlaştırarak, işgücü piyasası ve işyerinde muamele bakımından kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamakta olduğu belirtilmiştir⁴⁶¹. Yine bu Direktif'in üye devletin iç hukukunda işçi olarak nitelendirilmek şartıyla kadın ve erkek bütün çalışanlar bakımından uygulanacağı ise kapsam başlıklı 2. maddesinde gösterilmiştir. Bu Direktif'e ilişkin tanımların verildiği 3. maddede ise esnek çalışma düzenlemeleri şu şekilde tanımlanmıştır;

*“Uzaktan çalışma düzenlemeleri, esnek çalışma programları veya azaltılmış çalışma saatlerinin kullanılması da dahil olmak üzere, çalışanların çalışma düzenlerini ayarlama imkanı, esnek çalışma düzenlemeleri manasına gelmektedir.”*⁴⁶²

Direktif'in 9. maddesinde, üye devletlere en az sekiz yaş olmak üzere belli bir yaşa kadar çocuğu olan çalışanlar için esnek çalışma düzeni talep etme hakkına yönelik düzenleme yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Bununla birlikte esnek çalışmanın sınırlarının makul bir süre ile sınırlamaya tabi tutulabileceği de eklenmiştir. Aynı zamanda çalışanın talep etmesi durumunda asıl çalışma düzenine geri dönebilme hakkının da saklı olduğu belirtilmiştir.

Bu Direktif'e karşı olarak çalışanların heterojen yapıda bulunmasından dolayı çalışanların ihtiyaçlarının daha geniş bir şekilde ele alınması gerekliliğine yönelik eleştiriler de getirilebilmektedir. Bu eleştiriye göre, iş ile yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik AB politikaları bakımından daha kapsayıcı bir anlayışa sahip olunduğunun dikkate alınması, eşitsizliklerin önüne daha fazla geçebilecektir⁴⁶³. Yani bu görüşe göre bütün çalışanların ihtiyaçlarının benzer olmaması sebebiyle bu tip düzenlemeler çalışanlar arasındaki eşitsizliği artırıcı nitelikte olabilir. Bundan dolayı da bu düzenlemeyle

⁴⁶¹ 2019/1158, “Directive (EU) of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU”, 2019, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:-32019L1158>, md. 1, 16.08.2023.

⁴⁶² Çevirisi yazar tarafından yapılmıştır. Bkz. 2019/1158, md. 3(1)(f).

⁴⁶³ Elisa Chiericato, “A Work-Life Balance For All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 36, sy 1, 2020, s. 18.

amaçlanan şeyin kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği gidermek, bunu teşvik etmek olduğu söylenmesine rağmen düzenlemenin mevcut işgücü piyasasındaki eşitsizlikleri de pekiştirebilen bir yönü olduğu ifade edilmektedir⁴⁶⁴. Her ne kadar bu eleştiriler getirilebilse de bu Direktif düzenlemelerinin çalışmamızın konusu açısından önemli bir gelişme olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu Direktif'in pratik manada ulaşılamama hakkıyla bağlantısıysa, esnek çalışmaya geçiş bakımından ortaya çıkmaktadır. Zira çocuğun bakımı sebebiyle esnek çalışmaya geçilebilmesinin aynı zamanda aile yaşamının korunmasına hizmet ettiği görülebilmektedir. Bu sebeple de aile yaşamını korumaya yönelik olan bu düzenlemenin, ulaşılamama hakkının getirilme amacına hizmet ettiği değerlendirilmektedir.

2.1.1.8. 2002 Tarihli Tele Çalışma Hakkında ve 2020 Tarihli Dijitalleşme Hakkında Avrupa Sosyal Taraflarınca Kabul Edilen Avrupa Çerçeve Sözleşmeleri

Avrupa Sosyal Tarafları diğer adıyla Avrupa Sosyal Ortakları, ABİHA'nın 154 ve 155. maddelerine göre Avrupa sosyal diyaloguna⁴⁶⁵ katılan AB düzeyindeki örgütleri ifade etmektedir⁴⁶⁶. Bu örgütlerden çalışanları temsil eden organ olarak karşımıza Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu çıkarken, işverenleri temsil eden üç farklı kuruluş karşımıza çıkmaktadır⁴⁶⁷. Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun güçlü bir kuruluş olduğunaysa hem AB içerisinde etkin olması hem de birleştirici bir güç olması sebebiyle ve dönemin şartlarına ayak uydurma kapasitesi nedeniyle kanaat getirilebilmektedir⁴⁶⁸. ABİHA'nın 152. maddesinde sosyal taraflar şu şekilde tanımlandığını görebilmekteyiz;

“Birlik, ulusal sistemlerdeki farklılıkları göz önünde bulundurarak, Birlik düzeyinde faaliyet gösteren sosyal tarafların rolünü tanır ve teşvik eder.

⁴⁶⁴ Chierigato, s. 18.

⁴⁶⁵ Avrupa sosyal diyalogu, işveren ile işçileri temsil eden örgütler arasındaki tartışmaları, istişareleri, müzakereleri ve ortak eylemleri ifade etmektedir. European Commission, “Social Dialogue”, [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en#:~:text=European%20social%20dialogue%20refers%20to,industry%20\(employers%20and%20workers\) , \(E.T. 14.12.2023\).](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en#:~:text=European%20social%20dialogue%20refers%20to,industry%20(employers%20and%20workers) , (E.T. 14.12.2023).)

⁴⁶⁶ Eurofound, “Social Partners”, [https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/social-partners , \(E.T. 28.08.2023\).](https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/social-partners , (E.T. 28.08.2023).)

⁴⁶⁷ European Trade Union Confederation, “Who are the European social partners?”, [https://www.etuc.org/en/who-are-european-social-partners , \(E.T. 29.08.2023\).](https://www.etuc.org/en/who-are-european-social-partners , (E.T. 29.08.2023).)

⁴⁶⁸ Ali İhsan Balcı ve Mehmet Güler, “Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC) Küreselleşme Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sy 77, 2019, s. 414.

Birlik, özerkliklerine saygı göstererek sosyal taraflar arasındaki diyalogu kolaylaştırır.”⁴⁶⁹

Bu manada sosyal politikalar alanında Komisyon’un düzenleme teklifinden önce Avrupa Sosyal Taraflarına danışması ve ardından içerik hususunda ikinci kez danışması gerekmektedir⁴⁷⁰. Bunun akabindeyse Sosyal Taraflar kendi aralarındaki görüşmeler sonucunda düzenleme sürecini başlatma iradesini çıkartacakları çerçeve sözleşmelerle birlikte ortaya koymaktadırlar⁴⁷¹.

Avrupa Sosyal Taraflarınca çıkartılmış olan ve konumuz açısından önemli olabilecek iki çerçeve sözleşme, 2002 tarihli Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşme ve 2020 tarihli Dijitalleşme Hakkında Çerçeve Sözleşme olarak ifade edilebilir. 2002 tarihli Tele Çalışma Hakkında Sözleşme sonrasında birçok üye ülkede ulusal düzenleme getirilmiş ve bunun bir manada o tarih için Avrupa düzleminde yeni bir düzenleme yöntemi olduğuna yönelik yorumlarda bulunulmuştur⁴⁷². Bununla birlikte başlangıçta sektörel düzeyde beş ülkenin bu sözleşmeyi uygulama hususunda başarısız olduğu eleştirisi de getirilmiştir⁴⁷³.

2020 tarihli Dijitalleşme Hakkında Çerçeve Sözleşme’nin dört bölümden oluştuğu görülmektedir. Bunlar şu şekilde sınıflandırılabilir;

- “1. Dijital Beceriler ve İstihdam Güvencesi
2. Bağlantı Kurma ve Bağlantı Kesme Modelleri
3. Yapay Zeka ve İnsanın Güvence Altına Alınması
4. İnsan Onuruna Saygı ve Gözetleme”⁴⁷⁴

Dijital beceriler ve istihdam güvencesi bölümünde, işverenlerin dijitalleşme sonrasında tüm çalışanlar bakımından fırsat eşitliği sağlaması; dijitalleşme sonrasında kaybolan işlerin yeniden uyarlanması; dijitalleşme ile değişen koşullara çalışanların adapte olmasının sağlanması gibi birtakım yükümlülükler öngörülmektedir⁴⁷⁵. Bağlantı kurma ve

⁴⁶⁹ “Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma”.

⁴⁷⁰ Barnard ve Peers, *European Union Law*, s. 616.

⁴⁷¹ Barnard ve Peers, s. 616.

⁴⁷² Trine P. Larsen ve Søren Kaj Andersen, “A New Mode of European Regulation? The Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in Five Countries”, *European Journal of Industrial Relations* 13, sy 2, Temmuz 2007, s. 195, <https://doi.org/10.1177/0959680107078252>, (E.T. 12.09.2023).

⁴⁷³ Larsen ve Andersen, s. 196.

⁴⁷⁴ European Trade Union Confederation, “European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation”, https://www.etuc.org/system/files/document/file202006/-Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf, s. 8-12, (E.T. 29.08.2023).

⁴⁷⁵ European Trade Union Confederation, s. 9.

bağlantı kesme modelleri bölümündeyse dijital araçların kullanılması ile birlikte işin esnek düzenlenmesi gibi pek çok yarar mevcut olmasına rağmen bu durum çalışma süresinde ve dışında çalışanlar bakımından riskler ve zorluklar barındırdığı vurgusunda bulunmaktadır⁴⁷⁶. Bu risklerin ve zorlukların önlenmesi bakımından işverenlere birtakım yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülükler başlıca şu şekildedir;

- “1. Eğitim ve farkındalık önlemlerinin sağlanması;*
- 2. Mesai saatleri dışında iletişime geçmemeye yönelik işverenin taahhüdünün sağlanması;*
- 3. Çalışma süresine ilişkin kurallara saygının sağlanması;*
- 4. Dijitalleşme araçlarının nasıl kullanılacağı da dahil olmak üzere çalışma süresi ve uzaktan çalışmaya ilişkin kurallara yönelik rehberliğin sağlanması*
- 5. Çalışma süresi boyunca dijital araçların özel amaçlarla kullanımına ilişkin politikalar ve/veya üzerinde mutabık kalınan kurallar hakkında belirliliğin sağlanması.”⁴⁷⁷*

Bu yükümlülüklerin ulaşılamama hakkına ön açan yükümlülükler olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Zira burada vurgulanan ana husus çalışanların dijital araçların kullanımından dolayı çalışma saatleri dışında rahatsız edilmesine engel olunmasıdır. Bundan dolayı da bu Sözleşme’nin ulaşılamama hakkının Avrupa düzeyinde yerleşmesinde öncü rol oynadığını söyleyebiliriz.

Yapay zeka ve insanın güvence altına alınması kısmındaysa işin optimize edilmesine ve yeni iş modelleri geliştirilmesi karşısında çalışanların korunmasına yönelik birtakım güvenceler getirildiği görülmektedir. Bu güvenceler, hatalı yapay zeka sonuçlarını önlemek için kontrollerin sağlanması ile çalışanların fiziksel, ruhsal veya bilişsel yorgunluk gibi risklerle karşılaşmasını önlemek gibi güvenceler olarak sınıflandırılabilir⁴⁷⁸. İnsan onuruna saygı ve gözetleme başlıklı bölümde, gözetleme ile toplanan verilerin somut ve şeffaf amaca bağlanması gerekliliğine işaret edilmektedir⁴⁷⁹.

⁴⁷⁶ European Trade Union Confederation, s. 10.

⁴⁷⁷ European Trade Union Confederation, s. 10.

⁴⁷⁸ European Trade Union Confederation, s. 11-12.

⁴⁷⁹ European Trade Union Confederation, s. 12.

Sözleşme'nin bu metnin uygulanmasına ilişkin birtakım güvencelerin belirlendiği son kısmındaysa, bu Sözleşme'nin üç yıl içinde gerçekleştirileceği ifade edilmektedir⁴⁸⁰. Ayrıca bu Sözleşme'nin uygulanmasının üzerinden geçen dördüncü yılın sonunda Sosyal Diyalog Komitesi bu Sözleşme'nin işleyişine dair rapor verecektir.

AB düzeninde sosyal politikaların oluşturulmasında önemli bir rol oynayan Avrupa Sosyal Taraflarınca çıkartılmış sözleşmeler hem mevcut düzenlemeler hem de gelecekteki düzenlemeler bakımından önem arz edebilmektedir. Bu noktada Sosyal Taraflarca çıkartılmış olan 2002 tarihli tele çalışma hakkında ve 2020 tarihli dijitalleşme hakkında incelediğimiz bu Sözleşmelerin, AB hukukunda ulaşılamama hakkına yönelik özel bir düzenlemenin çıkartılmasında rol alabileceğini söyleyebilmekteyiz.

2.1.2. Avrupa Parlamentosu'nun 21 Ocak 2021 Tarihli Ulaşılamama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı Bağlamında

Ulaşılamama hakkı için özel olarak bir Avrupa direktifinin kabul edilmesi ve bunun AB genelinde ulusal mevzuata aktarılması Covid 19 salgınının yarattığı bağlam açısından oldukça önemli gözükmetedir⁴⁸¹. Tam da bu doğrultuda Avrupa Parlamentosu 21 Ocak 2021 tarihinde Avrupa Komisyonu'na ulaşılamama hakkı ve adil tele çalışmaya ilişkin kanun teklifi sunmasına yönelik çağrıda bulunmuştur. Bu manada Avrupa Parlamentosu'nun ulaşılamama hakkına dair düzenleme getirilmesine ilişkin olan bu kararının ve düzenleme önerisinin oldukça önemli olduğu ifade edilebilmektedir.

Avrupa Parlamentosu İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi, bu düzenlemenin kabul edilmesi için ilk kez 19 Aralık 2019 tarihinde ulaşılamama hakkıyla ilgili Komisyon'a tavsiyeler içeren bu öneriyi Parlamento'ya sunmuştur⁴⁸². Bununla birlikte Parlamento bu kararı görüşmeler sonucunda 21 Ocak 2021 tarihinde alabilmiştir⁴⁸³. Buradan da anlaşılmaktadır ki Covid 19 salgınından bağımsız olarak yani bu gelişmeden önce Avrupa Parlamentosu gündeminde ulaşılamama hakkı bulunmaktadır. Bir diğer ifadeyle

⁴⁸⁰ European Trade Union Confederation, s. 13.

⁴⁸¹ Dan Top, "The Right to Disconnect of the Employee Who Works Remotely", *European Journal of Social Law* 60, sy 3, 2023, s. 9.

⁴⁸² "European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))".

⁴⁸³ "European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))".

ulaşılamama hakkının gelişimini sadece Covid 19 ile gelinen boyut olarak değil, önceki bölümlerde ifade ettiğimiz bilişim teknolojilerindeki gelişmeler bütününün sonucunda değerlendirmek isabetli olacaktır.

Alınan bu kararın ve ulaşılamama hakkının ele alınması için Avrupa Parlamentosu ile Avrupa Komisyonu iş birliğinde 15 Mart 2022’de Brüksel’de bir toplantı gerçekleştirilmiştir⁴⁸⁴. Bu toplantıda Avrupa Komisyonu’nun 27 üyesinden biri olan ve iş ile sosyal haklar alanında Komiserlik görevi yürüten Komiser Nicolas Schmit⁴⁸⁵’in de bir konuşma gerçekleştirdiği görölmektedir. Bu konuşmada şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Avrupa Parlamentosu bu konuları gündeminin üst sıralarına koymuştur. Tele-çalışma ve ulaşılamama hakkına ilişkin 21 Ocak 2021 tarihli kararınız, bu alandaki çok önemli zorluklara işaret etmekte ve aynı zamanda olası çözümler için girdi sağlamaktadır.”*⁴⁸⁶

Komiser Schmit’in konuşmasında ulaşılamama hakkına Avrupa genelinde birçok ölkede yer verilmekteyken diğer bazı ölkelerin bu hakkı reddetmesinin anlamlı olmadığına, bu hakkın Avrupa düzeyinde ne kadar önemli olduğuna işaret ettiği görölmektedir⁴⁸⁷. Bu hususu şu şekilde ifade etmiştir;

*“Birçok Üye Devlet, bağlantıyı kesme hakkına ilişkin mevzuatı halihazırda yürürlüğe koymuştur. Bazı ölkelerde bu hak mevcutken diğer Avrupa Birliği Üye Devletlerinde bu hakkın reddedilmesi için hiçbir neden yoktur. Bu nedenle, Avrupa düzeyinde bu hakkın tesis edilmesi önemlidir. Sosyal ortakların bu tartışmada ve bu hakkın tesis edilmesinde merkezi bir rol oynaması gerektiği de açıktır. Tele-çalışma ve dijitalleşmeye ilişkin çerçeve anlaşmalar üzerinde çalışmaya ve bunları geliştirmeye devam etmelidirler. Özellikle sosyal diyalog ve toplu sözleşmeler yoluyla ortak kabul gören çözümler bulmak için çalışmalıdır.”*⁴⁸⁸

⁴⁸⁴ “Conference on the Right to Disconnect and Telework”, 15 Mart 2022, <https://www.right2disconnect.eu/>, (E.T. 28.08.2023).

⁴⁸⁵ European Commission, “Nicolas Schmit”, https://commissioners.ec.europa.eu/nicolas-schmit_en, (E.T. 20.12.2023).

⁴⁸⁶ Çevirisi yazar tarafından yapılmıştır. “Commissioner Schmit’s opening remarks at the Conference on the Right to Disconnect and Telework”, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/speech_22_1773, (E.T. 11.12.2023).

⁴⁸⁷ “Commissioner Schmit’s opening remarks at the Conference on the Right to Disconnect and Telework”.

⁴⁸⁸ Çevirisi yazar tarafından yapılmıştır. “Commissioner Schmit’s opening remarks at the Conference on the Right to Disconnect and Telework”.

Yine aynı konuşmada Parlamento'nun bu kararına karşı Komisyon'un orantılılık, ikincillik ve daha iyi kanun yapma ilkelerine uyarak bir yasama faaliyetiyle bunu takip edeceğini taahhüt ettiğini ifade etmektedir.

Yine Komiser Schmit'in 25 Ocak 2023 tarihli yani daha yakın tarihli bir konuşmasında; AB düzeyinde sosyal diyalogun güçlendirilebilmesi için Avrupa Sosyal Tarafları'nın ulaşılama hakkı ile tele çalışma konusunda olduğu gibi kendi aralarında yaptıkları müzakerelerin daha da arttırılması gerektiğine işaret ettiği görülebilmektedir⁴⁸⁹. Bununla birlikte gelinen noktaya baktığımızda, AB özelinde herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

Bunun bir sebebi olarak Schmit'in 2022 tarihli konuşmasında da işaret ettiği üzere, her ne kadar AB ülkelerinin bir kısmında ulaşılama hakkının kanuni olarak düzenlendiği görülebilmekteyse de bazı ülkelerin ulaşılama hakkına ilişkin somut düzenlemeye karşı olduğu bir ihtimal olarak ifade edilebilmektedir. Bu noktada Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve Alman Sendikalar Konfederasyonu, Almanya'da ulaşılama hakkına yönelik düzenlemeye ihtiyaç olmadığını dile getirmektedir⁴⁹⁰. Zira Almanya'da mevcut kanuni düzenlemelerin yeterli ve oldukça kapsamlı olduğunu ileri sürmüştürler⁴⁹¹. Ek olarak şirketler tarafından alınan kapsamlı önlemlerin dikkate alınmasıyla birlikte bu şekilde bir ihtiyacın olmadığı da ifade edilmektedir⁴⁹². Her ne kadar hükümet tarafından dile getirilmiş resmi bir açıklamaya erişememiş olsak da bu şekilde bir ihtimalden bahsetmek mümkündür. Almanya tarafından bu şekilde çekincelerin olması söz konusuysa eğer bu düzenlemenin tashih edilmesi gerekebilecektir.

Bu düzenleme önerisi metnin öneriler kısmının 20. maddesinde bu direktifin ve ulaşılama hakkının amacı şu şekilde ifade edilmektedir;

*“Bu Direktifin amacı, ulaşılama hakkı için asgari gereklilikleri ortaya koyarak tüm çalışanlar için çalışma koşullarını iyileştirmektir.”*⁴⁹³

⁴⁸⁹ “Opening remarks by Commissioner Schmit at the press conference on strengthening social dialogue”, 25 Ocak 2023, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_23_-368, (E.T. 28.08.2023).

⁴⁹⁰ Mark Bell vd., “A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives, A Public Policy Report of the Covid-19 Legal Observatory” (Dublin: Trinity College Dublin, School of Law, 2021), s. 27.

⁴⁹¹ Bell vd., s. 27.

⁴⁹² Bell vd., s. 28.

⁴⁹³ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”.

Yani burada çalışanların iş ve yaşam dengesinin temini yoluyla adil çalışma ortamının sağlanmasına vurgu yapıldığı görülebilmektedir. Yine öneriler kısmının 21. maddesinde; çalışanların ulaşılama hakkını kullanmasına yönelik düzenlemelerin sosyal ortaklar tarafından toplu sözleşme yahut işverenin girişimiyle kararlaştırılabileceğine yer verilmektedir⁴⁹⁴.

Düzenleme önerisinin 1. maddesinde, ulaşılama hakkının kamu ve özel olmak üzere tüm çalışanlar için uygulanması gerektiği vurgulanmıştır. Yine bu maddede Direktif'in iş maksadıyla bilgi ve iletişim teknolojileri de dahil olmak üzere çalışanların ulaşılama hakkının kullanmasına ve işverenlerin çalışanların ulaşılama hakkına saygı duymasına yönelik asgari gereklilikleri ortaya koyduğu ifade edilmektedir⁴⁹⁵. Ek olarak bu maddeye yönelik düzenleme önerisinin 2. fıkrasında; bu Direktif'in 89/391/AET, 2003/88/AT, 2019/1152 ve 2019/1158 sayılı direktiflerin belirtmiş olduğu gerekliliklere bir engel teşkil etmeden, 1. fıkradaki amaçlar doğrultusunda özel düzenleme getirdiği ve bu direktifleri tamamlar nitelikte olduğu vurgulanmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere Direktif ile amaçlanmakta olan şeyin AB genelinde sektör fark etmeden tüm çalışanlar bakımından ulaşılama hakkının uygulanmasını sağlayabilmek olduğu ifade edilebilir.

Bu önerinin 2. maddesinde çalışma saatlerinden anlaşılması gerekenin 2003/88/AT sayılı Direktif'te düzenlenmiş olduğuna işaret edilmiş ve atıf yapılmıştır. Yani düzenleme önerisinde 2003/88/AT sayılı Direktif'in benimsemiş olduğu çalışma saati ve dinlenme saati kategorileştirilmesinin benimsendiği, ABAD içtihatlarıyla uyumlu bir şekilde üçüncü ara bir kategori önerilmediği söylenebilmektedir⁴⁹⁶. Bununla birlikte ulaşılama olmadan anlaşılması gerekenin, çalışma saatleri dışında doğrudan yahut dolaylı olarak dijital araçlar vasıtasıyla çalışanın işle ilgili faaliyetlerde bulunmaması veya iletişim halinde olmaması olduğuna işaret edilmektedir⁴⁹⁷. Burada düzenlenmekte olan şeyin, çalışanın kendisi ile iletişime geçilmemesine yönelik ayrıcalığı yahut işverenin buna bağlı olarak çalışanla iletişime geçmeye çalışmama yükümlülüğü değil; çalışanın cevap vermeyi reddetme yahut

⁴⁹⁴“European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”.

⁴⁹⁵ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, md. 1(1).

⁴⁹⁶ Cheselina, “The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law”, s. 46.

⁴⁹⁷ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, md. 2(1).

mesleki faaliyetlerine ilişkin etkinliklere ve iletişime dahil olmayı reddetme ayrıcalığı olarak görülebilmesi mümkündür⁴⁹⁸. Önerilen bu tanımla birlikte, ulaşılama hakkının dijital çağın getirdiği çalışma modelinin bileşeni olan temel bir hak olarak nitelendirildiği ifade edilmektedir⁴⁹⁹.

Bu düzenleme önerisinin 3. maddesinin 1. fıkrasında, işverenlerin çalışanlar tarafından ulaşılama hakkının kullanılabilmesi için gerekli tedbirleri alması gerektiğine işaret edilmektedir⁵⁰⁰. Bu maddenin 2. fıkrasında üye devletlerin çalışanların özel yaşamının gizliliği ve kişisel verilerinin korunması hakkına uygun bir şekilde, çalışanların günlük çalışma süresinin ölçülmesini sağlayan objektif, güvenilir ve erişilebilir sistem kurma yükümlülüğü getirildiği görülmektedir⁵⁰¹. Yine bu maddenin son fıkrasında, üye devletlerde işverenler tarafından çalışanların ulaşılama hakkının uygulanmasının adil, kanunlara uygun ve şeffaf bir biçimde olması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. Burada, bu hakkın kullanılabilmesi zamanı belirlemesi sebebiyle ulaşılama hakkının özünün çalışma süresinin kaydedilmesi ve ölçülmesi olduğunu ifade edenler de vardır⁵⁰². Ayrıca burada işverenin çalışanla mesai saatleri dışında irtibat kurmasının bir yasaklanma şeklinde getirilmesinden kaçınıldığı ifade edilmektedir⁵⁰³.

Düzenleme önerisinde ulaşılama hakkının sınırları hakkında herhangi bir kişiye yahut konuya ilişkin bir düzenleme görülememektedir. Bununla birlikte önerinin 4. maddesinde, üye devletlerin ulaşılama hakkının düzenlenmesinde, ulaşılama hakkının kapsamı dışında tutulacak kişilere ilişkin kriterlere yer verilmesi gerektiğine yönelik bir yükümlülük getirdiği görülmektedir⁵⁰⁴. Bu düzenlemeye ilişkin olarak üye devletlerde makul kabul edilmeyecek kadar büyük ölçüde farklı düzenlemelere sebep olma

⁴⁹⁸ Vernea, “Rest Time and Digitization the Right to Disconnect”, s. 77.

⁴⁹⁹ Vernea, s. 76.

⁵⁰⁰ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, md. 3(1).

⁵⁰¹ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, md. 3(2).

⁵⁰² Vernea, “Rest Time and Digitization the Right to Disconnect”, s. 77.

⁵⁰³ Cheselina, “The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law”, s. 38.

⁵⁰⁴ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, md. 4(1)(d).

ihtimali nedeniyle tüm üye devletlerde temel bir düzenlemenin getirilmesi gerektiğine yönelik eleştiri getirilebildiği görülmektedir⁵⁰⁵.

Yine bu önerinin 5. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenlemeye göre; üye devletlerin, çalışanların ulaşılama hakkını kullanmaları veya kullanmaya çalışmaları sebebiyle işveren tarafından ayrımcılık, işten çıkarma ve diğer olumsuz tedbirlerle karşılaşmasına yönelik yasaklama getirmesi gerekmektedir⁵⁰⁶. Bu öneri metninin 5. maddesinin 2. fıkrasındaysa, üye devletlerin bu Direktif önerisinde gösterilmekte olan haklar için çalışan aleyhine yapılan bir şikayetten veya işleminden kaynaklanan olumsuz muamele ve sonuçlara karşı koruma yükümlülüğü olduğuna yer verilmektedir⁵⁰⁷. Aynı maddenin 3. fıkrasındaysa, çalışanların ulaşılama hakkını kullanması yahut kullanmak istemesi durumunda işten çıkarılması veya diğer olumsuz bir muameleye maruz kalması durumunda, ispat yükünün işverene ait olacağına yönelik düzenleme getirme yükümlülüğü üye devletler üzerine yüklemiştir⁵⁰⁸. Bu madde önerisiyle amaçlanmakta olan şeyin; mahkemede ispat yükünün tersine çevrilmesi yani çalışanın bu direktifte düzenlenen haklarını kullanması yüzünden işten çıkarıldığını yahut kötü muameleye maruz kaldığına yönelik karineye yol açabilecek olguların varlığını ortaya koyması durumunda, işverenin işten çıkarma yahut olumsuz muameleye yönelik nedenleri kanıtlaması gerekliliği olduğu ifade edilmektedir⁵⁰⁹.

Ulaşılama hakkının ihlalinin ne gibi sonuçları olacağına ilişkin olarak, 6. maddede bir düzenleme getirilmiştir. Bu maddede üye devletlere ulaşılama hakkı ihlal edilen çalışanların hızlı, etkili ve tarafsız uyuşmazlık çözümüne ve tazminat hakkına erişiminin sağlanması yükümlülüğü getirildiği görülmektedir⁵¹⁰. Bu düzenlemeyle birlikte başta ulaşılama hakkı olmak üzere bu düzenlemede tanınan tüm hakların ihlali durumunda çalışanların tazminat hakkının doğacağını ifade edebilmekteyiz.

⁵⁰⁵ Vernea, “Rest Time and Digitization the Right to Disconnect”, s. 78.

⁵⁰⁶ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, md. 5(1).

⁵⁰⁷ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, md. 5(2).

⁵⁰⁸ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, md. 5(3).

⁵⁰⁹ Vernea, “Rest Time and Digitization the Right to Disconnect”, s. 78.

⁵¹⁰ “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, md. 6.

Bu düzenleme önerisinin 7. maddesi ise üye devletlere, işverenlerin çalışanları ulaşılama hakkına dair açık, yeterli ve yazılı bilgilendirme yapması gerekliliğini sağlama yükümlülüğü getirmektedir. Bu bilgilendirmelerin asgari olarak kapsamı gereken hususlar da yine madde metninin devamında yer verilmektedir. Bunlar şu şekilde sınıflandırılabilir:

- “1-) İş amaçlı dijital araçların kapatılmasına yönelik pratik düzenlemeler.*
- 2-) Çalışma süresinin ölçülmesine yönelik sistem.*
- 3-) İşverenin ulaşılama hakkına ilişkin psikososyal riskler de dahil olmak üzere sağlık ve güvenliğe yönelik tespitleri.*
- 4-) İşverenin ulaşılama hakkının uygulanmasına yönelik istisnaya ilişkin kriterleri ve çalışma süresi dışında gerçekleştirilen iş için tazminatın belirlenme kriterleri.*
- 5-) İşverenin bilinçlendirmeye yönelik tedbirleri.*
- 6-) Çalışanların olumsuz muameleye karşı korunmasına yönelik tedbirler.*
- 7-) İşçilerin tazminat hakkının uygulanmasına yönelik tedbirler.”*

Önerinin 8. maddesi ulaşılama hakkının uygulanmaması durumunda uygulanacak yaptırımlar düzenlemektedir. Bu maddeye göre üye devletlerin etkili, orantılı ve caydırıcı cezalara yönelik tüm tedbirleri alması gerekmektedir⁵¹¹. Yani düzenleme kapsamında her üye devlet kendi iç hukuku bakımından ulaşılama hakkına yönelik birtakım cezaları öngörebilecektir.

Bu Direktif Önerisinin Avrupa Komisyonu tarafından ne zaman kanunlaştırılacağına ilişkin öngöründe bulunulamamaktadır. Ancak ulaşılama hakkının kanuni temellerinin oluşturulması ve yaygınlaştırılması bakımından Önerinin oldukça önemli olduğu incelediğimiz maddelerden çıkartılmaktadır. Bu düzenleme önerisinin AB çalışma mevzuatı bakımından çalışan hakları ve çalışma koşullarına ilişkin dijitalleşme sonrasında çıkartılmış en koordineli, tutarlı ve kapsamlı düzenleme olduğu da ifade edilebilmektedir⁵¹². Bununla birlikte sınırlarına ilişkin birtakım tereddütlerin olduğu görülmektedir. Yine de kanunlaşmadan önce bu tip hususların değişebilmesi mümkün olabilecektir. Belki de ulaşılama hakkının uygulanmasına yönelik süreç içerisinde çıkan

⁵¹¹“European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, md. 8.

⁵¹² Cheselina, “The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law”, s. 48.

problemlerin görülmesi ve bunun sonucunda bir kanuni temel oluşturulması, uzun vadeli ve daha iyi bir düzenleme olması bakımından faydalı da olabilecektir.

2.1.3. Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları Bakımından

ABAD, Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın devamı bir nitelikte olmakla birlikte 2007 Lizbon Antlaşması ile bu adı almıştır. ABAD'ın danışma görüşü vermek; üye devletlerin yükümlülüğünü yerine getirmemesinden doğan ihlal davalarına bakmak; AB organlarının AB hukukuna aykırı olarak bazı bağlayıcı kararları sebebiyle açılan davalara bakmak; AB organlarının bir manada hareketsiz kalması sonucu yerine getirmedikleri işlemlerin yerine getirilmesine ilişkin davalara bakmak; AB organlarınca gerçekleştirilen işlemler sonucu verilen zararların tazmini ve işlemin iptali için açılan davalara bakmak; yetki sözleşmelerini esas alarak açılan davalar ve AB yapılanmasında bulunan görevli kimseler ile AB arasındaki davalara bakmak gibi başlıca görevleri bulunmaktadır⁵¹³. AB içerisindeki üye devletlerin AB hukukuna uyumunu sağlamak bakımından üye devletlerin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden doğan ihlal davalarının oldukça önemli olduğu söylenebilmektedir⁵¹⁴. Bununla birlikte bir ABAD kararına uyulmasını sağlamakta esas yükümlü organın Komisyon olduğunu ve Komisyon'un genelde ihlal prosedürüne başvurmadan üye devletleri ikna edebildiğini ifade etmek mümkündür⁵¹⁵.

Bunun yanında AB üyesi devletler, iç hukukta yürüttükleri yargılama esnasında AB hukukuna ilişkin bir sorun kapsamında karar vermeden önce bu sorunu ABAD'a götürmek zorundadır ve ABAD'ın vereceği bu kararlar ulusal mahkemeler bağlı olacaktır⁵¹⁶. Ancak bu bağılıktan anlaşılması gereken ABAD'ın mevcut davayı karara bağlaması değil AB hukukuna ilişkin ve mevcut davanın sonucu bakımından önemli olan hususun ABAD tarafından yorumlanmasıdır⁵¹⁷. ABAD'ın kararı sonrasında ulusal mahkemenin ABAD'ın bu kararını da dikkate almak suretiyle önündeki davayı sonlandırması beklenmektedir⁵¹⁸.

⁵¹³ Pazarcı, *Uluslararası Hukuk*, s. 547-548.

⁵¹⁴ Selman Karakul, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde İhlal Prosedürü* (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2022), s. 254.

⁵¹⁵ Horspool ve Humphreys, *European Union Law*, s. 72.

⁵¹⁶ Pazarcı, *Uluslararası Hukuk*, s. 548.

⁵¹⁷ Horspool ve Humphreys, *European Union Law*, s. 70-71.

⁵¹⁸ Horspool ve Humphreys, s. 72.

“*Preliminary ruling*” ya da Türkçe adıyla “*ön karar*” usulü olarak adlandırılan bu usule bağlı olarak ABAD pek çok karar vermektedir. Bu kararlardan ulaşılamama hakkıyla bağlantılı vermiş olduğu kararların incelenmesi; ulaşılamama hakkının kanuni temellere kavuşmasındaki ihtiyacın ve AB özelindeki çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin yetersizliğinin anlaşılması bakımından oldukça önemli bir husus olarak gözükmektedir.

ABAD’ın vermiş olduğu içtihatlar AB düzeninde çalışma ilişkilerine ilişkin düzenlemelerin kanunlaşması açısından ve bu alanın zenginleşmesi bakımından oldukça önemli bir rol oynamaktadır⁵¹⁹. Bununla birlikte ABAD’ın uluslararası sözleşmelere -AİHS bir kenara bırakılacak olursa- çok az başvurduğuna yönelik eleştiriler getirilebilmektedir⁵²⁰. Yine de ABAD’ın son yıllarda vermiş olduğu kararlarda Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’na işverenler ve çalışanlar arasında doğrudan yatay etkiye sahip olacak şekilde yer verdiği ifade edilmektedir⁵²¹. ABAD’ın vermiş olduğu kararların AB’ye üye ülkelerinin yapmış olduğu işlemler bakımından insan haklarının gözetilmesinde öncü rol oynadığını söyleyebiliriz⁵²².

Bundan dolayı da ABAD’ın vermiş olduğu kararlar hem AB düzeyinde hem de uluslararası düzende önemli bir rol oynamaktadır. ABAD’ın çalışma sürelerine ve çalışma koşullarına ilişkin vermiş olduğu kararlar kişi ve konu bakımından ayrı ayrı incelenecektir. Bu incelemenin sonucunda varılacak sonuç AB özelinde ulaşılamama hakkının gelişiminin ne yönde olabileceğine yönelik tespitlerde bulunulabilmesi bakımından önem arz edebilecektir. Burada incelenecek olan kararların, ABAD kararlarının bir kısmını oluşturmakla birlikte diğer kararlar bakımından da önemli ölçüde yararlanılan kilit kararlar olduğu söylenebilir.

2.1.3.1. Kişi Bakımından

ABAD tarafından kişinin özellik arz eden çalışması nedeniyle verilmiş pek çok karar mevcuttur. Bu kararlardan en önemlisi doktorların nöbet hizmeti bakımından vermiş

⁵¹⁹ Barnard ve Peers, *European Union Law*, s. 617.

⁵²⁰ Craig ve De Burca, *EU Law: Text, Cases, and Materials*, s. 367.

⁵²¹ Barnard ve Peers, *European Union Law*, s. 618.

⁵²² Selman Karakul, “Avrupa Birliği’nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne Katılımı”, *LEGES Anayasa ve İdare Hukuku Dergisi* 1, sy 1 (2014), s. 36.

olduğu kararlardır. Yine bu manada ABAD'ın konumuz bakımından önem arz eden kararlarının süreklilik arz eden hizmetlerde çalışanlara yönelik verildiğini ifade edebiliriz.

ABAD incelemesi sonucunda verilmiş olan 11 Ocak 2007 tarihli *Jan Vorel*⁵²³ kararının özünü doktorların nöbet hizmeti süresince yaptığı çalışmaların 2003/88 AT sayılı Direktif'in çalışma süresine ilişkin olarak getirmiş olduğu düzenleme bakımından nasıl yorumlanması gerektiği oluşturmaktadır. Jan Vorel, doktor olarak çalıştığı hastane olan Nemocnice Cesky Krumlov (NCK) hastanesinde işverenin isteği üzerine 1 Mayıs ile 31 Ekim 2004 tarihleri arasında iç hukukta düzenlenmiş olan bekleme süresinin karşılığı olan ücret verilerek nöbet tutmuştur. Ancak Vorel verilen ücrete ulusal mahkeme nezdinde itiraz etmiş, ABAD'ın daha önce vermiş olduğu *Jaeger*⁵²⁴ kararı doğrultusunda ve 2003/88 AT sayılı Direktif kapsamında yapmış olduğu bu çalışmanın çalışma süresi olarak değerlendirmesi gerektiğini ifade etmiştir. ABAD'ın daha önce vermiş olduğu *Jaeger* kararında da bir doktorun fiziksel olarak hastanede bulunması sonucunda yerine getirmiş olduğu nöbet görevi -işveren tarafından dinlenmesine izin verilmiş olsa dahi- çalışma süresi olarak yorumlanmaktadır⁵²⁵. *Jan Vorel* kararında ABAD'ın çalışma süresi ve ücretlendirme bakımından ikili bir ayrımı benimsediği görülmektedir.

Divan *Jan Vorel* kararında, ulusal mevzuatta her ne kadar çağrı üzerine çalışma ve bekleme sürelerine ilişkin ayrıca bir düzenleme olsa da bu düzenlemenin fiilen işyerinde olan ve bu süre zarfında fiilen çalışmaması üzerine kurulu olan bir doktorun nöbet çalışması açısından uygulanamayacağına kanaat getirmiştir. Zira 2003/88 AT sayılı Direktif kapsamında yer alan çalışma süresine ilişkin tanımı da dikkate alındığında fiili olarak çalışması dikkate alınmadan bekleme süresinin tamamının çalışma süresi olarak kabul edilmesi daha doğru olabilecektir⁵²⁶. Bununla birlikte Divan'ın daha önce vermiş olduğu

⁵²³ Jan Vorel v. Nemocnice Cesky Krumlov, No. C-437/05 (Court of Justice of the European Union 11.01.2007).

⁵²⁴ Landeshauptstadt Kiel v. Jaeger, No. C-151/02 (Court of Justice of the European Union 09.09.2003).

⁵²⁵ Landeshauptstadt Kiel v. Jaeger, par. 103.

⁵²⁶ Jan Vorel v. Nemocnice Cesky Krumlov, par. 31.

doktorların nöbet hizmetlerinin çalışma süresi olarak kabulüne yönelik *Simap*⁵²⁷ ve *Delias*⁵²⁸ kararlarında da benzer bir yaklaşımı benimsediği ifade edilebilmektedir⁵²⁹.

Divan ayrıca her ne kadar çalışma süresi bakımından çalışmanın yoğunluğunu esas almak suretiyle çalışma süresi olup olmadığı değerlendirmesinin uygun olmayacağına kanaat getirmiş olsa da ücret bakımından daha farklı bir tespitte bulunmuştur. Zira Divan'ın vermiş olduğu bu kararda, ücret bakımından fiili çalışma süresi ve fiilen çalışılmayan süreler bakımından ayrımda bulunulabilmesi mümkündür⁵³⁰. Yani ulusal mevzuat tarafından fiili çalışma yapılmayan süreler bakımından daha az bir ücretin öngörülmesi mümkün olabilecektir. Divan'ın daha sonraki ve daha yakın tarihli kararlarında da benzer bir yaklaşım sergilediği görülebilmektedir⁵³¹.

Bu kararın, bu çalışma bakımından önem arz eden yönü olarak ABAD'ın işin yoğunluğunu çalışma süresinin tespitinde bir ölçüt olarak kullanmaması görülebilir. Bununla birlikte fiili çalışmanın yoğunluğu bakımından yukarıda izah edildiği üzere dinlenme sürelerinde çalışmanın etkilerinin hala sürdüğü günümüz şartları bakımından dinlenme süresi içinde yapılan çalışmanın fiili yoğunluğunun tespiti de zor gözükmektedir denilebilir. Zira dinlenme süresi dahilinde işvereni tarafından rahatsız edilen yahut iş yüklenen bir çalışanın maruz kaldığı etkiyi de tespit etmek hayli zor gözükebilmektedir. Tüm bunlarla birlikte, nihayetinde Divan'ın 2003/88 AT sayılı Direktif bakımından benimsemiş olduğu çalışma sürelerine ilişkin bu yaklaşımın -ücret yönünden değerlendirmesi hariç tutulacak olursa- günümüz şartları için de isabetli olduğu ifade edilebilir.

⁵²⁷ Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, No. C-303/98 (Court of Justice of the European Union 03.10.2000).

⁵²⁸ Abdelkader Delias vd. v. Premier ministre vd., No. C-14/04 (Court of Justice of the European Union 01.12.2005).

⁵²⁹ Muhittin Astarlı, “Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin ‘Vorel’ Kararının İncelenmesi”, *Kamu-İş* 9, sy 3, 2007, s. 27.

⁵³⁰ Jan Vorel v. Nemocnice Cesky Krumlov, par. 103.

⁵³¹ Astsubay olarak görev yapmakta olan askerin kışlada kalması gereken ancak orada fiilen çalışmadığı bir bekleme süresinin, fiilen çalıştığı bir bekleme süresinden farklı bir şekilde ücretlendirilmesini engellemediği ancak 2003/88 AT sayılı Direktif kapsamında çalışma süresi olarak sayılacağına ilişkin karar için Bkz. B. K. v. Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo), No. ECLI:EU:C:2021:597 (Court of Justice of the European Union 15.07.2021).

2.1.3.2. Konu Bakımından

ABAD'ın konu bakımından vermiş olduğu ve ulaşılamama hakkı ile bağlantı içerisinde olan kararlarının özünü çalışanların çalışma saatinden ne anlaşılması gerektiği ve bekleme sürelerinin çalışma süresi olarak tespit edilip edilemeyeceği hususları oluşturmaktadır. Bu manada özellikle bir takım özel hususları bünyesinde barındıran çalışanlar bakımından bu hususların tespiti oldukça zorlaşabilmektedir.

ABAD tarafından 21 Şubat 2018 tarihinde verilmiş olan *Matzak*⁵³² kararı çalışanların aktif çalışma saatleri içinde olmasa dahi çalışma ilişkisinin devam edebileceğinin anlaşılması bakımından oldukça önemli bir karar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bu karar 2003/88/AT sayılı Direktif'te düzenlenen çalışma saatinden ve çalışanların dinlenme saatinden ne anlaşılması gerektiği bakımından önemli bir karar olarak görülmektedir⁵³³. Bununla birlikte ulaşılamama hakkı bağlamında çalışanların çalışma saatleri ile dinlenme saatlerini ayırt edemeyişi bakımından önemli bir karar olarak ifade edilebilmektedir.

Bu dava kapsamında davacı Rudy Matzak, Nivelles kasabasında gönüllü olarak itfaiyecilik yapmaktadır. Matzak'ın her dört haftada bir akşamları ve hafta sonları çalışmak üzere çağrı üzerine çalışmaya hazır durumda olması gerekmektedir. Bunun yanında Matzak'ın her zaman itfaiye istasyonuna normal akan bir trafik için en fazla sekiz dakikalık mesafede olan bir yerde bulunması gerekmektedir. Matzak, her ne kadar aktif çalıştığı süreler bakımından ücret alsa da beklemede olduğu süreler için herhangi bir ücret alamamaktadır. Matzak birkaç yıl çalıştıktan sonra Nivelles kasabasından bekleme süresi olarak ifade edilen aktif çalışmadığı süre için de ücret talep etmiştir. Ancak bu ücretin karşılanmaması sonucunda aralarındaki bu ilişki Brüksel Yüksek İş Mahkemesi'nin önüne gelmiştir. Bu noktada Yüksek Mahkeme tarafından ABAD'dan ön karar talep edilmiş ve dört tane cevaplanması gereken soru iletilmiştir.

Bu sorulardan ilki, 2003/88/AT sayılı Direktif'in 17. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen ve bu Direktif'in istisnalarını oluşturan meslek kollarından birinin itfaiyecilik mesleği olup olmadığının tespiti yönündedir. İkinci soruysa, 2003/88 sayılı Direktif'te yer

⁵³² Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, No. ECLI:EU:C:2018:82 (Court of Justice of the European Union 21.12.2018).

⁵³³ Leszek Mitrus, "Potential Implications of the Matzak Judgment (Quality of Rest Time, Right to Disconnect)", *European Labour Law Journal* 10, sy 4, Aralık 2019, s. 2, <https://doi.org/10.1177/2031952519886149>, (E.T. 20.09.2023).

alan ve 15. maddede düzenlenmiş olan üye devletlerin daha gelişmiş yani çalışanın daha lehine olan iç hukuk düzenlemesi yapabileceğine yönelik hakkın, yine aynı Direktif'in 2. maddesinde yer alan çalışma sürelerine ilişkin tanım bakımından üye devletlerce daha kısıtlı olarak yorumlanıp yorumlanamayacağına yönelik bir sorudur. Üçüncüsüye, çalışanların bekleme süreleri bakımından 2003/88/AT sayılı Direktif'in 2. maddesi bağlamında ücret hakkına sahip olup olmadığına ilişkin olarak yöneltilen bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Son olaraksa, çalışanın sekiz dakikalık mesafede beklemede bulunuyor olmasının çalışanın önemli ölçüde kısıtlayan ve çalışma süresi olarak sayılması gerekip gerekmediğine yönelik mesele bir soru olarak ABAD'a yöneltilmiştir.

Bu sorulardan anlaşılacağı üzere ABAD içtihatlarında sıkça yer bulan 2003/88/AT sayılı Direktif'in dinlenme periyodu (3. 4. ve 5. madde), azami çalışma süreleri (6. madde) ve ücretli yıllık izin (7. madde) gibi hususların yerine, çalışma süresinin mahiyeti üzerinde durulmuştur⁵³⁴. Bundan dolayı da çalışma ve bekleme sürelerinin içeriğinin tanımlanabilmesi ve bu hususlardaki yeni düzenlemelere olan ihtiyacın ortaya konması bakımından bu karar ayrı bir yerde tutulmaktadır.

Bu sorulardan ilkinde verdiği cevapta ABAD, 2003/88 sayılı Direktif'in her ne kadar belli meslek grupları için Direktif'in 3, 4, 5, 8 ve 16. maddeleri bakımından istisnalar getirilmiş olsa da özellikle çalışma süresinin tanımına ilişkin 2. maddesi ve diğer maddeleri bakımından istisnalar getirilmediğine vurgu yapmıştır. Bundan dolayı da halka itfaiye hizmeti vermekte olan itfaiyecilerin de 2. madde bakımından ve Direktif'in diğer maddeleri bakımından üye devlet için istisna oluşturamayacağı kanaatine varmıştır⁵³⁵. İkinci soru bakımındansa ABAD, çalışma sürelerinin tanımının da yapılmış olduğu "tanımlar" başlıklı ilgili Direktif'in 2. maddesinin, 15. maddece getirilmiş olan daha lehe düzenleme kapsamında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı yönünde bir kanaate ulaşmıştır⁵³⁶. ABAD üçüncü soruya vermiş olduğu cevapta ise 2003/88 sayılı Direktif'in 2. maddesinde tanımları yapılmış olan çalışma süreleri ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeden çalışanların bekleme süreleri içinde de ücret talep etme hakkına yönelik bir çıkarımda bulunulamayacağı kanaatine ulaşmıştır⁵³⁷. Ancak son ve dördüncü soru bakımındansa çalışanın diğer faaliyetlerini önemli ölçüde kısıtlamakta olan sekiz dakikalık mesafede

⁵³⁴ Garcia-Munoz Alhambra ve Hiessl, "The Matzak Judgment of the CJEU", s. 345.

⁵³⁵ Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, par. 39.

⁵³⁶ Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, par. 47.

⁵³⁷ Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, par. 52.

bekleme zorunluluğunu getiren düzenlemenin çalışma süresi olarak kabul edilmesi yönünde bir kanaate ulaşılmıştır⁵³⁸. Bu noktada dördüncü soru bakımından yapılan gerekçeler önemli gözükmemektedir. Zira ABAD burada çalışma sürelerinin sınıflandırılması bakımından önemli olan hususun işveren tarafından belirlenen yerde bulunulması olduğuna ve bu bakımdan çalışanın ulaşılabilir olmasının zamanını serbest biçimde yönetme ve kişisel isteklerinin ön plana alma bakımından kısıtlı olduğuna yönelik vurguda bulunmuştur.

Buradan da anlaşılacağı üzere **Matzak** kararının problematiğini teşkil eden bekleme süresi kavramı bir noktada günümüzde yeni yeni gündeme gelmiş olan ulaşılama hakkının da temel taşı niteliği olarak görülebilir. Zira günümüzde gelişen dijital teknolojiler ve değişen çalışma koşulları sebebiyle işverenler tarafından çalışanların dinlenme sürelerinde dahi sürekli iletişime açık halde olmasının bekleniyor olması, aynı bu olaydaki gibi çalışanların kendi kişisel yaşamlarını önemli derecede kısıtlar nitelikte gözükmemektedir⁵³⁹. Yine Birleşik Krallık Yüksek Mahkemesi'nin de *Uber* (ulaşım ağı şirketi) sürücülerinin sadece bizzat yolcularını varış noktalarına götürdükleri süre içerisinde çalıştığına ilişkin görüşün yanlış olduğuna; bu çalışanların kullandıkları uygulamayı belirlenen bölgede iş kabul etmeye hazır bir biçimde tuttuğu sürenin de çalışma süresi sayılmasına kanaat getirdiği görülmektedir⁵⁴⁰. Bu kararın da **Matzak** kararında Divan'ın vardığı sonuçla örtüşür nitelikte olduğu söylenebilir⁵⁴¹.

Ek olarak Divan 2003/88/AT sayılı direktifin çalışanların çalışma süresine ilişkin sınırlamadan fiilen yararlanmalarını sağlayarak bu hakların etkililiğinin tam olarak güvence altına alınmasına teminat getirdiği vurgusuna kararlarında yer vermektedir⁵⁴². Bu tespitler de ulaşılama hakkı bakımından önemli bir temel oluşturmaktadır. Zira ulaşılama hakkının temel amacı da çalışma süresine ilişkin kısıtlamaların fiilen uygulanmasından geçmektedir.

⁵³⁸ Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, par. 66.

⁵³⁹ Mitrus, “Potential Implications of the Matzak Judgment (Quality of Rest Time, Right to Disconnect)”, s. 9.

⁵⁴⁰ Uber BV and others v. Yaseen Aslam and others, UKSC 2019/0029 (UK Supreme Court 19.02.2021), <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>, par. 123 , (E.T. 28.08.2023).

⁵⁴¹ Cheselina, “The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law”, s. 44.

⁵⁴² Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE, No. ECLI:EU:C:2019:402 (Court of Justice of the European Union 14.05.2019), par. 42.

Bu noktada şunu da ifade etmek gerekmektedir ki AB'nin çalışma süresine ilişkin kavramsal yapısının 93/104/EC ve 2003/88/EC Direktifleri ile inşa edilmiş olması ve bu yapının günümüzde çokça değişime uğramış var olan esnek çalışma koşullarına cevap verir nitelikte olmaması problematik olarak gözükmektedir. Dolayısıyla da günümüz koşullarına cevap veren düzenlemelerin getirilmesi zaruriet de ifade edilmektedir⁵⁴³. Yani bir noktada fiziksel dinlenmenin yanında mental olarak dinlenmenin de yer aldığı ve günümüz çalışma koşullarını da kapsar nitelikte bir dinlenme süresi tanımının yapılması gerekliliği burada ön plana çıkmaktadır denilebilir. Bununla birlikte bu kavramlarda herhangi bir değişiklik yapılmayıp, bekleme zamanında geçen süreyi mevcut ücret hakkından daha düşük bir ücret hakkıyla karşılayan bir bekleme süresi tanımının yapılması gerektiği de bir ara formül önerisi olarak ifade edilebilmektedir⁵⁴⁴.

21 Şubat 2018 tarihinde ABAD tarafından verilmiş olan *Radiotelevizija Slovenija*⁵⁴⁵ kararı, çalışanların çağrıya hazır bekleme süresi içerisinde ulaşılabilir olmasının çalışma süresi olarak anlaşılıp anlaşılabilmesinin tespiti açısından önem arz etmektedir. Bununla birlikte bu karar 2003/88/AT sayılı Direktif'te düzenlenmekte olan bekleme süresinden çıkarılması gerekenin ne olduğunun anlaşılması bakımından da oldukça önemlidir. Bu çalışmada çalışma sürelerinin tespiti hususundaki önemine binaen yer verilmektedir.

Bu dava kapsamında davacı D.J., Radiotelevizija Slovenija'da 1 Ağustos 2008'den 31 Ocak 2015'e kadar iletim merkezinde uzman teknisyen pozisyonunda çalışmıştır. D.J. ve yanında çalışan diğer bir teknisyenin mesai saatleri öğlen 12'den gece yarısı 12'ye kadar ve sabah 6'dan akşam 6'ya kadar olarak iki vardiya şeklinde düzenlenmiştir. D.J. ise ekseriyetle öğlen 12'den gece yarısı 12'ye kadar çalışmış, gece yarısı 12'den sabah 6'ya kadar dinlenmiş ve sabah 6'dan öğlen 12'ye kadar da çağrı üzerine çalışmaya hazır bir şekilde beklemiştir⁵⁴⁶. Bunun yanında iletim merkezinin bulunduğu yerin konum itibarıyla ulaşılması oldukça zor olması sebebiyle işlerini yerine getirdikleri vakitten hariç dınlenebilmeleri için oturma odası imkânı ve civardaki boş zaman aktivitelerini takip edebilmeleri için imkan tanınmıştır. D.J.'in normal çalışma süresi olan 12 saatlik çalışma

⁵⁴³ Mitrus, "Potential Implications of the Matzak Judgment (Quality of Rest Time, Right to Disconnect)", s. 4.

⁵⁴⁴ Mitrus, s. 11-12.

⁵⁴⁵ D.J. v. Radiotelevizija Slovenija, No. ECLI:EU:C:2021:182 (Court of Justice of the European Union 09.03.2021).

⁵⁴⁶ D.J. v. Radiotelevizija Slovenija, par. 11.

süresi için ücreti ödenirken dinlenme süresi olan 6 saatlik süre ve çağrı üzerine bekleme süresi olan diğer 6 saatlik süre için herhangi bir ücretlendirme yapılmamıştır⁵⁴⁷. Bekleme süresi içerisindeyse D.J., iletim çalışma yerinden ayrılabilir ancak bu süre zarfında ulaşılabilir olması ve gerektiğinde bir saatlik süre içerisinde işyerine dönebilir olması gerekmektedir⁵⁴⁸. D.J., bekleme süresi olarak adlandırılan süre için işverenden fazla mesaisine dair ücret hakkının doğduğunu ve bununla birlikte 24 saatlik süre boyunca işyerinde ikamet etmesinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini iddia etse de hem ilk derece mahkemesi hem de ikinci derece mahkemesi tarafından bu talepler reddedilmiştir⁵⁴⁹. Bunun üzerine D.J. temyiz başvurusunda bulunmuş ve fiili çalışma süresinin yanlış yorumlandığını iddia etmiştir⁵⁵⁰. Bu noktada Slovenya Yüksek Mahkemesi davaya konu olay bakımından ABAD’a şu soruları yöneltmiştir;

“1-) Bir radyo ve televizyon iletim merkezinde çalışanın boş vakitleri bakımından ulaşılabilir istendiğinde ulaşılabilir olması ve gerekmesi durumunda bir saat içerisinde işyerinde bulunmasını 2003/88 sayılı direktifin 2. maddesi bakımından çalışma süresi olarak görülmesi gerekmekte midir?

2-) Mevcut davada olduğu gibi çalışanın her gün evine dönmesini imkansız kılan koşullara sahip olması ve kendisine gösterilen yerde konaklaması bekleme süresine bir etkide bulunmakta mıdır?

3-) Çalışma yerinin coğrafi şartlarından kaynaklı olarak boş zaman faaliyetlerinin sınırlı olması ve boş zamanlarını yönetme konusunda kısıtlamaların olması ilk iki soru bakımından cevabı farklı kılmakta mıdır?”⁵⁵¹

Somut olay bakımından geçirilen bu sürelerin çalışma süresi olarak sınıflandırılıp sınıflandırılmayacağı meselesinin Slovenya mahkemesinin takdirinde olduğuna işaret eden ABAD, bu mesele bakımından mahkemeye rehberlik edecek bir karar vereceğine işaret etmiştir⁵⁵². ABAD bu kararda esasında çalışanın bekleme süresinin, 2003/88/AT sayılı Direktif kapsamında çalışma süresi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini incelemiştir ve bir kanaate ulaşmıştır.

⁵⁴⁷ D.J. v. Radiotelevizija Slovenija, par. 12.

⁵⁴⁸ D.J. v. Radiotelevizija Slovenija, par. 13.

⁵⁴⁹ D.J. v. Radiotelevizija Slovenija, par. 14-15.

⁵⁵⁰ D.J. v. Radiotelevizija Slovenija, par. 16.

⁵⁵¹ D.J. v. Radiotelevizija Slovenija, par. 20.

⁵⁵² D.J. v. Radiotelevizija Slovenija, par. 24.

Tüm bu hususların birlikte değerlendirilmesiyle birlikte ABAD'ın, 2003/88/AT sayılı Direktif'in 2. maddesinin 1. fıkrası bağlamında çalışana telefonla ulaşılabilmesi ve bir saatlik zaman diliminde işyerine geri dönebildiği çağrıya hazır beklemesine yönelik uygulamanın, çalışana işveren tarafından kalacak yer imkanı sağlanmasından bağımsız olarak yorumlanması gerektiğine; çalışanın bulunduğu yere yakın boş zaman aktivitesi geçirilebileceği yerlerin azlığının karar bakımından önemsiz olduğuna kanaat getirdiği görülmektedir⁵⁵³. Bu karara bir eleştiri olarak da çağrıya hazır bekleme süresinin çalışma süresi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği bakımından çalışanın iş yerinin bulunduğu fiziksel koşullar sebebiyle çağrı geldiğinde işyerine ulaşamayacak olmasının dikkate alınması gerektiği görüşü de dile getirilebilmektedir⁵⁵⁴. Zira mevcut olay bakımından görüldüğü üzere fiziksel şartlar sebebiyle çalışanın bir saat içerisinde çalışma yerine ulaşması çok zor yahut imkansız bir durum olarak görülebilmektedir.

Bununla birlikte, ABAD'ın yine fiziksel şartlar sebebiyle çalışanın çağrıya hazır bekleyen çalışan bakımından vermiş olduğu aynı tarihli *Stadt Offenbach am Main* kararında da benzer bir yaklaşım benimsediği görülmektedir⁵⁵⁵. Yine *Dublin City Council* kararında da ABAD itfaiyeci olarak çalışanın ek bir iş yapacak zamana sahip olması bakımından çağrıya hazır bekleme süresinin çalışma süresi olarak görülemeyeceğine kanaat getirmiştir⁵⁵⁶. Bu kararda **Matzak** kararına da atıf yapan ABAD bu olayın ayrışan yönünün işverenin çalışanı bakımından bir yerde bulunma zorunluluğu getirmemesi ve başka bir işte çalışmaya izin vermesi olarak görmektedir⁵⁵⁷.

ABAD'ın daha yakın tarihli olan gerek **Radiotelevizija Slovenija** ve *Stadt Offenbach am Main* kararlarında gerekse de *Dublin City Council* kararında, **Matzak** kararındaki tutumundan ayrıldığı ve çalışanların çalışma sürelerine ilişkin yaptığı değerlendirmeleri kısıtlandığı ifade edilebilmektedir⁵⁵⁸. Bu kararlar, her ne kadar çalışma sürelerine ilişkin olarak daha esnek bir tutum benimseyenler için sevindirici bir gelişme olarak ifade

⁵⁵³ D.J. v. Radiotelevizija Slovenija, par. 66.

⁵⁵⁴ Dulay Yangın ve Kutlu Mutluer, “Avrupa Adalet Divanı’nın Çağrıya Hazır Bekleme Süresinin Nitelendirilmesine İlişkin Yaklaşımı”, s. 502.

⁵⁵⁵ RJ v Stadt Offenbach am Main, No. ECLI:EU:C:2021:183 (Court of Justice of the European Union 09.03.2021).

⁵⁵⁶ MG v Dublin City Council.

⁵⁵⁷ MG v Dublin City Council, par. 24.

⁵⁵⁸ Dulay Yangın ve Kutlu Mutluer, “Avrupa Adalet Divanı’nın Çağrıya Hazır Bekleme Süresinin Nitelendirilmesine İlişkin Yaklaşımı”, s. 504.

edilebilse de Covid 19 salgınıyla birlikte hızlanan çalışma ve özel yaşam ilişkisinin ayırt edilemez hale geldiği bu dönem için ABAD'ın çalışma sürelerinin yorumlanması bakımından bir fırsatı tepmesi olarak görmek mümkün gözükabilmektedir⁵⁵⁹.

Buna karşılık ABAD'ın yine kararın içeriği bakımından büyük ölçüde *Radiotelevizija Slovenija* kararına atıf yaptığı bir başka karar olan *Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost*⁵⁶⁰ kararında, ABAD itfaiye memurunun iki dakikalık çağrıya hazır bekleme süresinin önemli ölçüde kısıtlar nitelikte olmasından bahisle bu sürenin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerektiğine kanaat getirmiştir⁵⁶¹. Bununla birlikte ABAD tarafından çalışma sürelerine ilişkin verilmiş olan birtakım farklı çeşitli kararlardan da bahsetmek mümkündür⁵⁶². Ancak bu çalışmanın kapsamı ölçüsünde, nispeten kısıtlı manada ABAD'ın çalışma sürelerine nasıl bir yorum getirdiği buradaki kararlar dahilinde açıklanmaya çalışılmaktadır.

2.2. ULUSAL DÜZENLEMELERDE

Bu bölümde ulaşılamama hakkına yönelik somut düzenleme getirmiş ve somut düzenleme getirmese de hakkın uygulanmasına yönelik önemli gelişmelerin yaşandığı ülkeler incelenecektir. Bununla birlikte sadece burada inceleyeceğimiz ülkelerde ulaşılamama hakkına yönelik düzenleme ve gelişmelerin yaşandığını düşünmek hatalı olacaktır. Zira burada yalnızca tespit edebildiğimiz ülkelerin bir kısmına yer verebilmekteyiz. Bu noktada Avrupa özelinde bakacak olursak somut kanuni düzenleme

⁵⁵⁹ Rebecca Zahn, “Does Stand-by Time Count as Working Time? The Court of Justice Gives Guidance in DJ v Radiotelevizija Slovenija and RJ v Stadt Offenbach Am Main”, *European Papers - A Journal on Law and Integration* 6, sy 1, 2021, s. 124, <https://doi.org/10.15166/2499-8249/456>, (E.T. 15.09.2023).

⁵⁶⁰ XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, No. ECLI:EU:C:2021:722 (Court of Justice of the European Union 09.09.2021).

⁵⁶¹ XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, par. 43.

⁵⁶² Çalışanın sabit bir yerde çalışmadığının göz önünde tutulmasıyla müşteriler arasında seyahatle geçen sürenin çalışma süresi sayılacağına ilişkin karar için Bkz. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CCOO.) v. Tyco Integrated Security SL ve Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, No. ECLI:EU:C:2015:578 (Court of Justice of the European Union 10.09.2015); mesleki eğitim süreleri içerisinde; eğitim hizmeti sağlayan şirketin tesislerinde bulunuyor olması ve normalde gerçekleştirdiği faaliyetten farklı faaliyet gerçekleştiriyor olmasından bağımsız bir şekilde, çalışanların mesleki eğitim esnasında işverenin emrinde olduğu ve 2003/88 AT sayılı Direktif kapsamında çalışma süresi sayılacağına ilişkin karar için Bkz. BX v. Unitatea Administrativ Teritorială D., No. ECLI:EU:C:2021:893 (Court of Justice of the European Union 28.10.2021).

getirmiş olan ülkeler -tespit edebildiğimiz kadarıyla- Fransa, İtalya, İspanya, Belçika, Yunanistan ve Slovakya'dan ibarettir.

2.2.1. Somut Düzenleme Getirmiş Ülkeler Bakımından

Ulusal kanunlarda ulaşılamama hakkına ilk yer veren ülke olarak Fransa'yı görebilmekteyiz. Bunun akabinde ise İtalya, İspanya, Belçika, Yunanistan ve Slovakya gibi bazı Avrupa ülkeleri⁵⁶³ de somut düzenlemeler getirilmiştir. Bu bölümde inceleyeceğimiz ulaşılamama hakkına yönelik somut düzenleme getirmiş olan üç ülkenin de -Fransa, İtalya ve İspanya- ortak noktası ulaşılamama hakkının sözleşmeye bağlı nitelikte oluşudur⁵⁶⁴. Zira bu üç ülke bakımından da ulaşılamama hakkının uygulanması çalışan ve işveren arasında sektörel yahut şirket düzeyinde gerçekleşebilmektedir⁵⁶⁵. Getirilen bu düzenlemelerin Covid 19 salgınından önce olması ve bu noktadaki ihtiyacın o zaman için nispeten daha az olması, bu düzenlemelerin sözleşmesel ilişkiler bakımından tanınmasında önemli bir etken olmuştur⁵⁶⁶. Ulaşılamama hakkının nispeten yeni gelişme gösteriyor olması getirilen ulusal düzenlemelerde zaman içinde değişikliklerin gerçekleşebileceğini düşündürmektedir.

2.2.1.1. Fransa

Fransa'da ulaşılamama hakkına yönelik uygulamanın somut düzenleme öncesindeki yargı kararları ile başladığını söylemek mümkün olacaktır. Zira Fransız Yargıtay'ı, 2001 yılında çalışanların eve iş getirme zorunluluğu olmadığına hükmetmiştir⁵⁶⁷. Bu kararda Fransız Yargıtay'ı, işveren şirketin ofislerini kapatması sonrasında çalışan Bay X.'in evden çalışmaya zorlanmasına ilişkin olay bakımından çalışanların özel yaşamını çalışma hayatından ayırma hakkına sahip olduğu kanaatine varmıştır. Olayda evden çalışmaya zorlanan Bay X. şirketten tazminat talebinde bulunmuş ancak başarısız olmuştur. Bunun sonucunda Bay X. iş sözleşmesinde yapılan tek taraflı değişikliği gerekçe göstererek

⁵⁶³ Belçika, Yunanistan, Slovakya Ayrıntılı bilgi için Bkz. Chiufo, "The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'", s. 1; Belçika hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. C.W. Von Bergen ve Martin S. Bressler, "Work, Non-Work Boundaries And the Right to Disconnect", *Journal of Applied Business and Economics* 21, sy 2, 2019, s. 59; Chiufo, "The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'", s. 16.

⁵⁶⁴ Vernea, "Rest Time and Digitization the Right to Disconnect", s. 80.

⁵⁶⁵ Eurofound, "Right To Disconnect: Exploring Company Practices", s. 18.

⁵⁶⁶ Vernea, "Rest Time and Digitization the Right to Disconnect", s. 80.

⁵⁶⁷ N° de pourvoi : 99-42.727 (Cour de Cassation, Chambre sociale 02.10.2001), <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046319/>, (E.T. 28.09.2023).

sözleşmeye dayalı iş ilişkisini feshetmiş ve çeşitli ödeneklerin ödenmesi talebiyle dava yoluna gitmiştir. Fransız Yargıtay'ı, Bay X.'e ofisinin kapatılmasının ardından, kişisel evine bir iş telefonu kurması ve dosyaları alması için verilen emirin Bay X.'e sözleşmeden fesih hakkını verdiği kanaatine ulaşmıştır. Bu karar çalışanların özel yaşam ile iş hayatı arasındaki farkın belirginleşmesi ve bu yönde saygının gelişmesi bakımından oldukça önem arz etmektedir.

Yine Fransız Yargıtay'ı 2004 yılında bir çalışana mesai saatlerinin dışında akıllı telefonla ulaşılmasının göreviyle bağdaşır nitelikte olmadığına kanaat getirmiştir⁵⁶⁸. Bu kararda, ambulans şoförü olarak çalışan Bay Jean-Bernard X görevini yerine getirmediği başkalarının hayatını riske attığı ve şirketin geleceğini tehlikeye attığı sebepleriyle işten çıkarılsa da Mahkeme, mesai saatleri dışında kendisine ulaşılabilmesinde Bay Jean-Bernard X'in kusurlu olmadığına işaret etmektedir. 2016'da gerçekleşecek kanuni düzenleme öncesinde vermiş olduğu birtakım kararlarda da Fransız Yargıtay'ının çalışanların ulaşılama hakkını koruyacak yönde kararlar verdiği söylenebilmektedir⁵⁶⁹.

İncelemiş olduğumuz ve bu çalışma kapsamında yer veremediğimiz⁵⁷⁰ bu kararların ulaşılama hakkına yönelik Fransa'daki düzenlemenin yapılmasında önemli bir paya sahip olduğu söylenebilmektedir⁵⁷¹. Bununla birlikte Fransa'nın ulaşılama hakkı konusunda en önde giden ülke olduğu da ifade edilmektedir⁵⁷². Hatta Fransa'da ulaşılama hakkına yönelik düzenleme öncesinde halihazırda bu hakkın Fransız Yargıtay'ı tarafından tanınıyor olmasının düzenleme getirilmesi açısından bir çekince oluşturduğu da dile getirilmektedir⁵⁷³.

Fransa'da yasama düzeyindeki ulaşılama hakkına yönelik ilk görüşme 2016 yılında onaylanan İş Kanunu'na ilişkin çalışmaların ön hazırlık aşamasında yapılmıştır⁵⁷⁴.

⁵⁶⁸ N° de pourvoi: 01-45.889 (Cour de Cassation, Chambre sociale 17.02.2004), <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>, (E.T. 28.09.2023).

⁵⁶⁹ Avogaro, "Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue", s. 113.

⁵⁷⁰ N° de pourvoi: 09-71.107 (Cour de cassation, civile, Chambre sociale 29.06.2011), <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000024844073>, (E.T. 07.01.2024); N° de pourvoi: 11-28.398 (Cour de cassation, civile, Chambre sociale 24.04.2013), <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027367898>, (E.T. 07.01.2024).

⁵⁷¹ Avogaro, "Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue", s. 113.

⁵⁷² Von Bergen ve Bressler, "Work, Non-Work Boundaries And the Right to Disconnect", s. 57.

⁵⁷³ Bell vd., "A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives, A Public Policy Report of the Covid-19 Legal Observatory", s. 23.

⁵⁷⁴ Avogaro, "Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue", s. 114.

Bu Kanun’un öncesinde Çalışma Bakanı Myriam El-Khomri birçok rapor toplamıştır. Bu raporlardan belki de en önemlisinin uluslararası GSM şirketi olan Orange grubu tarafından verilmiş olduğu ifade edilmektedir⁵⁷⁵. Bu raporda dijitalleşmenin iş organizasyonu, yönetimi ve çalışanların koşulları üzerindeki etkisi değerlendirilmekte ve bunun yanında halihazırda dikkate alınan çalışma süresi kriterine ek olarak iş yükünün de yer alması gerektiği belirtilmektedir⁵⁷⁶. Bu doğrultuda 27 Şubat 2016’da genel iş hukuku reformu Fransız hükümeti tarafından yayınlanmıştır. Bu taslak metin halk tarafından tepkiyle karşılanmış ve çatışmalara sebep olan protestolara yol açmıştır⁵⁷⁷. Ayrıca bu yeni mevzuatın ulusal ve uluslararası pek çok tartışmaya neden olduğu söylenmektedir⁵⁷⁸.

8 Ağustos 2016 tarihli ve 31 Aralık 2017 tarihinden itibaren geçerli olan 2016-1088 sayılı “*Çalışma, Sosyal Diyalogun Modernleştirilmesi ve Kariyer Yollarının Güvence Altına Alınmasına İlişkin*” Fransız Kanunu⁵⁷⁹, AB üye devletleri arasında ulaşılamama hakkını getiren ilk düzenleme olma niteliğini taşımaktadır⁵⁸⁰. Bu düzenlemeyle birlikte Fransız İş Kanunu’nun “*İş Dünyasında Zorunlu Müzakere*” başlıklı ikinci kısmında ve “*Kamu Düzeni*”⁵⁸¹ başlıklı birinci bölümünde yer alan L 2242-8 maddesine ulaşılamama hakkının uygulanmasına ilişkin 7. fıkra hükmü eklenmiştir⁵⁸². Bu düzenleme şu şekildedir;

“Kadınlar ve erkekler arasında mesleki eşitlik ve iş yerinde yaşam kalitesine ilişkin yıllık müzakereler şunları kapsamaktadır:

...

Çalışanların ulaşılamama hakkını tam olarak kullanabilmeleri için gereken şartlar ve koşullar ile dinlenme ve tatil zamanlarının yanı sıra kişisel ve aile hayatına saygı gösterilmesini sağlamak amacıyla şirket

⁵⁷⁵ Avogaro, s. 114; Chiuffo, “The ‘Right to Disconnect’ or ‘How to Pull the Plug on Work’”, s. 4.

⁵⁷⁶ Avogaro, “Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue”, s. 114.

⁵⁷⁷ Sputnik Türkiye, “Fransa’daki çalışma yasası protestosunda çatışma çıktı”, 26 Mayıs 2016, <https://sputniknews.com.tr/20160526/fransa-calisma-yasasi-rafineri-nukleer-santral-1022994061.-html> , (E.T. 28.09.2023).

⁵⁷⁸ Birleşik Krallık da dahil olmak üzere pek çok ülkede bu yasanın lehinde ve aleyhinde tartışmalar yapılmıştır. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Pansu, “Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity”, s. 102.

⁵⁷⁹ “LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1)”, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI-000033001100/2016-08-10#LEGIARTI000033001100> , (E.T. 02.01.2024).

⁵⁸⁰ Eurofound, “Right To Disconnect: Exploring Company Practices”, s. 18.

⁵⁸¹ Kamu düzeni başlığını 24 Eylül 2017 tarihinde almış olup daha önceki başlığı “*Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Mesleki Eşitlik ve İşyerinde Yaşam Kalitesi*” olarak düzenlenmiştir. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024095/2017-01-01/ , (E.T. 06.01.2024).

⁵⁸² “Code du travail”, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT0000060-72050 , (E.T. 02.01.2024).

tarafından dijital araçların kullanımını düzenleyen mekanizmaların uygulamaya konulması. Bir anlaşma olmaması halinde, işveren, çalışma konseyine veya çalışma konseyinin olmadığı yerlerde personel temsilcilerine danıştıktan sonra bir tüzük hazırlayacaktır. Bu tüzük, bağlantıyı kesme hakkının kullanılmasına ilişkin prosedürleri tanımlar ve ayrıca dijital araçların makul kullanımı konusunda çalışanlar ile denetim ve yönetim personeli için eğitim ve farkındalık artırma girişimlerinin uygulanmasını sağlar.”

Bu hüküm 1 Ocak 2017 ile 24 Eylül 2017 arasında L 2242-8 maddesinde Kanun’da yer almıştır. 8 Ağustos 2016 tarihli 2017-1385 sayılı Kararname⁵⁸³’yle birlikte değiştirilmiş ve yukarıdaki düzenleme L 2242-8 düzenlemesinden çıkartılmıştır.

Buna karşılık yine aynı hüküm 22 Eylül 2017 tarihli 2017-1385 sayılı aynı Kararname’yle birlikte Fransız İş Kanunu’nun L 2242-17 maddesine eklenmiştir. Bu hüküm de yukarıda verdiğimiz L 2242-8 düzenlemesinin değişikliğe uğradığı 24 Eylül 2017 tarihinde yürürlüğe konmuştur. Bu yeni düzenleme yukarıda verdiğimiz L 2242-8 maddesinde yer aldığı şekilde aynen yer almıştır. Bir manada sadece madde numaralarına ilişkin bir değişiklik olmuştur. İki madde de Fransız İş Kanunu’nun “*İş Dünyasında Zorunlu Müzakere*” ikinci kısmında yer almakla birlikte L 2242-17 maddesi “*Ek Hükümler*” başlıklı üçüncü bölümün “*Kadın ve Erkek Arasındaki Mesleki Eşitlik ve İşyerinde Yaşam Kalitesi*” başlıklı üçüncü alt bölümünde yer almaktadır. Bu manada hukuki manada çok büyük bir değişiklik yaratılmamışsa da madde numaralarında ve bölümlerde değişiklik yapılmıştır.

Ek olarak getirilmiş olan bu düzenlemenin sadece elliden fazla çalışanın olduğu işyerlerinde geçerli olacağı düzenlenmektedir⁵⁸⁴. Bu husus L 2242-8 madde düzenlenmesinde şu şekilde yer almaktadır;

“En az elli çalışanı olan şirketler, L 2242-1 maddesinin 2. fıkrasında belirtilen müzakereler sonunda kadın ve erkek arasında mesleki eşitliğe ilişkin bir anlaşma yapılmaması veya anlaşma yapılmaması durumunda L 2242-3 maddesinde belirtilen bir eylem planı ile işveren tarafından ödenecek bir cezaya tabidir.”⁵⁸⁵

⁵⁸³ “Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective”, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000035608867/2017-09-24#LEGIARTI000035608867> , (E.T. 02.01.2024).

⁵⁸⁴ Von Bergen ve Bressler, “Work, Non-Work Boundaries And the Right to Disconnect”, s. 57.

⁵⁸⁵ “Code du travail”, md. L 2242-8.

Yalnızca elliden fazla çalışanın olduğu şirketler bakımından ulaşılamama hakkının neden tanındığına ilişkin mantıklı bir açıklama getirilmemesine yönelik eleştiriler getirilebilmektedir. Elliden daha az çalışanın olduğu işyerlerindeki çalışanlarla mesai dışında daha az iletişime geçildiğine dair bir kanıt olmaması sebebiyle bu eleştiriler gerekçelendirilmektedir⁵⁸⁶. Bu düzenlemelerin çalışan ve işveren arasındaki müzakereyi zorunlu kılması ancak ulaşılamama hakkının tanınmasını zorunlu kılamaması sebebiyle eleştirildiği de görülmektedir⁵⁸⁷. Bunun yanında elliden az çalışanı olan şirketlerin de çalışanlarını mesai saatleri dışında dijital iletişimi kullanma konusunda bilgilendirmeleri gerekmektedir⁵⁸⁸.

Her ne kadar Fransa ulaşılamama hakkına yönelik ilk somut düzenleme getiren ülke olsa da işverenlerin talimatları nasıl uygulaması gerektiğine yönelik sabit ve kesin düzenlemeler bulunmaması sebebiyle 2017’de atılan bu adımın sınırlı etkilerinin olduğu da ifade edilebilmektedir⁵⁸⁹. Ayrıca daha önce ele aldığımız Avrupa Parlamentosu’nun “*21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılamama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı*”nda yer alan düzenlemelerle Fransa’daki kanuni düzenlemenin çelişmediği söylenebilse de Fransa’daki düzenlemelerin bu öneri metnindeki tüm bileşenlere sahip olduğu söylenebilir⁵⁹⁰. Fransa’daki düzenlemenin bu Öneri metninden yaklaşık beş yıl önce yapılmış olması sebebiyle bu durumun doğal olduğunu ifade edebiliriz⁵⁹¹.

Öyle ki Fransa’daki düzenlemede AB’deki ulaşılamama hakkına yönelik taslak düzenlemenin aksine kamu çalışanlarının kapsam dahiline alınmadığı görülmektedir. 2019’da Fransa’da kamu çalışanlarının düzenlendiği bir başka kanunda ulaşılamama hakkının kamu çalışanlarına tanınmasına yönelik değişiklik teklifinin parlamentoca reddedildiği görülebilmektedir⁵⁹². Bunun sebebinin ise milletvekilleri tarafından kamu

⁵⁸⁶ Secunda, “The Employee Right To Disconnect”, s. 28.

⁵⁸⁷ Von Bergen ve Bressler, “Work, Non-Work Boundaries And the Right to Disconnect”, s. 57.

⁵⁸⁸ Chudinovskikh, “The right to disconnect in digital economics”, s. 800.

⁵⁸⁹ Top, “The Right to Disconnect of the Employee Who Works Remotely”, s. 8; Von Bergen ve Bressler, “Work, Non-Work Boundaries And the Right to Disconnect”, s. 57.

⁵⁹⁰ Vernea, “Rest Time and Digitization the Right to Disconnect”, s. 80.

⁵⁹¹ Vernea, s. 80.

⁵⁹² “Droit à la déconnexion pour le salarié : de quoi parle-t-on ?”, <https://www.cftc.fr/actualites/droit-a-la-deconnexion-en-2019-de-quoi-parle-t-on>, 27.09.2023.

sektörünün özellikleri ve sürekli hizmet gerekliliği olarak gösterildiği ifade edilebilmektedir⁵⁹³.

Bunlara ek olarak Fransa'daki düzenlemelerde ulaşılama hakkına uyulmaması durumunda yaptırımının ne olacağına yönelik bir düzenleme getirilmediği de görülmektedir⁵⁹⁴. Bununla birlikte ne ilginçtir ki ulaşılama hakkının yerine getirilmemesinin bir sonucu olarak tespit edilebilen⁵⁹⁵ ilk kararın Fransız Yargıtay'ı tarafından verildiği görülmektedir⁵⁹⁶. Bu kararda şube müdürlüğüne terfi eden Bay Y.'nin şirket politikası gereği cep telefonunun her zaman açık olması gerekmektedir. Fransız Yargıtay'ı bu durumdaki çalışanın nöbetçi olmadığı ve bu çalışma için kendisine ücret ödenmemesi gerektiğini iddia eden şirketi haksız bulmuş ve Bay Y.'ye tazminat ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. Bu karar da göstermektedir ki Fransa'da kanuni düzenlemelerin neticesinde ulaşılama hakkına yönelik kararlar verilmeye başlamıştır. Bir manada yargı kararları sonucunda ulaşılama hakkının Fransa'da daha da yerleşmesi mümkün olabilecektir.

Netice itibariyle Fransa'daki ulaşılama hakkına yönelik düzenlemelerin önemli bir gelişme olduğunu ifade edebilmekteyiz. Bununla birlikte ulaşılama hakkına yönelik ilk gelişmelerin burada gerçekleşmesi ve ilk kez burada düzenlenmesi bakımından ayrı bir öneme sahip olduğu gözükmemektedir. Her ne kadar bunu ifade edebilmekteyse de buradaki kanuni düzenlemelerde ulaşılama hakkının herkes bakımından uygulanamamasını ve caydırıcı kanuni yaptırımların öngörülmemiş olmasını eleştirebilmekteyiz.

2.2.1.2. İtalya

İtalya'da 2017'de çıkarılan 81 sayılı *“Girişimci Olmayan Serbest Meslek Sahiplerinin Korunmasına Yönelik Tedbirler ile Esnek Zaman ve Yerde Çalışmayı Teşvik Etmeye Yönelik Tedbirler”* başlığını taşıyan Kanun'la birlikte *“lavoro agile”* yahut İngilizce anlamıyla *“smart working”* yani akıllı çalışmaya ilişkin düzenleme yapılmıştır.

⁵⁹³ Bell vd., “A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives, A Public Policy Report of the Covid-19 Legal Observatory”, s. 23.

⁵⁹⁴ Secunda, “The Employee Right To Disconnect”, s. 28; Pansu, “Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity”, s. 101.

⁵⁹⁵ Von Bergen ve Bressler, “Work, Non-Work Boundaries And the Right to Disconnect”, s. 57.

⁵⁹⁶ N° de pourvoi: 17-13.029 (Cour de cassation, civile, Chambre sociale 12.07.2018), <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037384264/>, 28.09.2023.

Üç bölümden oluşan ve ikinci bölümünde akıllı çalışmaya yer veren bu düzenleme 22 Mayıs 2017 tarihinde yapılmış olup 14 Haziran 2017 tarihinde yürürlüğe konmuştur. Kanuni düzenleme getirilme aşamasında, İtalya’da amaçlanan şey ulaşılamama hakkına yönelik bir kanuni düzenleme getirmekten ziyade dijital teknolojilerde meydana gelen değişimlerle birlikte şekillenen çalışma ilişkisini daha esnek hale getirmektir⁵⁹⁷. Düzenlemenin 18 ve 23. maddelerinde 2022 yılında değişiklik yapılmış olmakla birlikte akıllı çalışmaya ilişkin düzenleme toplam 7 maddeden oluşmaktadır⁵⁹⁸.

Kanun’un 18. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenlemeye göre akıllı çalışmanın kanun ve toplu sözleşmelerde belirlenmiş olan azami günlük ve haftalık çalışma sürelerinin sınırları dahilinde gerçekleşmesi gerekmektedir⁵⁹⁹. Bu da şu manaya gelmektedir ki bu bir iş sözleşmesi türü değildir, sadece iş sözleşmesini bütünleyen ayrı bir sözleşmedir ve düzenleme tarafların antlaşmasını gerektiren yumuşak bir çerçeve sunmaktadır⁶⁰⁰. Ek olarak bu çalışma şekli sadece özel istihdamda değil uygun olduğu ölçüde kamudaki istihdamda da uygulanabilmektedir⁶⁰¹. Kamuda da uygulanıyor oluşu bu kanunun uygulama alanını genişletmektedir.

Kanun’un 19. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenlemede ise akıllı çalışmaya ilişkin sözleşmenin çalışanın dinlenme süreleri ve çalışanın teknolojik araçlardan bağlantısını kesebilmesine yani ulaşılamamasına yönelik önlemleri de içeren yazılı anlaşma yapılacağı öngörülmektedir⁶⁰². Bu noktada kanun koyucunun neden akıllı çalışma ya da uzaktan çalışma gerçekleştirenlerle ilişkin hükümlerle ulaşılamama hakkını birlikte verdiği ise tartışılabilir bir sorundur. Bu soruna uzaktan çalışanların daha fazla saat çalışma eğiliminde olması ve iş ile aile yaşamını ayırt edememesi şeklinde cevap vermek mümkün olabilmektedir⁶⁰³. Bir başka eleştirilebilir hususta düzenlemede ulaşılamama hakkının

⁵⁹⁷ Chiuffo, “The ‘Right to Disconnect’ or ‘How to Pull the Plug on Work’”, s. 6.

⁵⁹⁸“Legge 22 Maggio 2017, n. 81”.

⁵⁹⁹ “Legge 22 Maggio 2017, n. 81”, md. 18.

⁶⁰⁰ Dagnino, “Working Anytime, Anywhere’ and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect”, s. 5; Eurofound, “Right To Disconnect: Exploring Company Practices”, s. 19.

⁶⁰¹ Chiuffo, “The ‘Right to Disconnect’ or ‘How to Pull the Plug on Work’”, s. 7.

⁶⁰² “Legge 22 Maggio 2017, n. 81”, md. 19.

⁶⁰³ Dagnino, “Working Anytime, Anywhere’ and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect”, s. 10.

herhangi bir tanımına rastlanamamasıdır. Ancak bu yönde bir tanımın olmaması pratikte ulaşılamama hakkının uygulanmadığını göstermemektedir.

İtalya'daki düzenlemeyi Fransa ve İspanya'da yapılmış olan düzenlemelerden ayıran temel fark olarak karşımıza İtalya'da ulaşılamama hakkının sadece akıllı iş yapan çalışanlarla sınırlı olması ve geniş bir işgücüne uygulanmaması çıkmaktadır denilebilir⁶⁰⁴. Şunu da ifade etmek gerekir ki Covid 19 salgını öncesinde İtalya'da akıllı çalışma gerçekleştirenlerin sayısı 480.000 çalışan olarak öngörülmektedir⁶⁰⁵. Ayrıca 2017'de yapılan kanuni düzenlemenin öncesinde de İtalya'da altı sektörel toplu sözleşme ve yirmi dört şirket toplu sözleşmesiyle akıllı çalışma rejimi uygulanmaktadır⁶⁰⁶.

Bunun yanında ulaşılamama hakkına yönelik düzenlemenin çalışan ile işveren arasındaki bir anlaşma olarak gerçekleşiyor olmasının fazla mesai ve diğer hususlarda esneklik sağladığı da iddia edilebilmektedir⁶⁰⁷. Yani her ne kadar anlaşma olarak gerçekleştirmesinin olumsuz bir özellik olduğu düşünülebilse de aksini düşününler de vardır. Öyle ki İtalya'daki bu düzenlemenin çok sınırlı bir düzenleme getirmesine karşılık tarafların ulaşılamama hakkına geniş bir içerik kazandırdığı söylenmektedir⁶⁰⁸. Ayrıca İtalya'daki bu düzenlemenin daha önce ele almış olduğumuz 2002 tarihli Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Sözleşmesi ile diğer düzenlemelerin gelişmiş bir hali olduğu da ifade edilebilmektedir⁶⁰⁹. Zira sadece akıllı çalışma gerçekleştirenlere hasredilmesi ve akıllı çalışma gerçekleştirenlerin de uzaktan çalışma gerçekleştirenlerle benzer yönde anlaşılabilir olması bu yönde bir algı oluşturmaktadır.

2.2.1.3. İspanya

İspanya'da ulaşılamama hakkına ilişkin düzenlemeyi 6 Aralık 2018 tarihli İspanya Resmi Gazetesi'nde yayınlanmış olan "*Kişisel Verilerin Korunması ve Dijital Hakların*

⁶⁰⁴ Top, "The Right to Disconnect of the Employee Who Works Remotely", s. 8; Vernea, "Rest Time and Digitization the Right to Disconnect", s. 80.

⁶⁰⁵ Eurofound, "Right To Disconnect: Exploring Company Practices", s. 19.

⁶⁰⁶ Eurofound, s. 20.

⁶⁰⁷ Dagnino, "Working Anytime, Anywhere' and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect", s. 13.

⁶⁰⁸ Chiuffo, "The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'", s. 14.

⁶⁰⁹ Dagnino, "Working Anytime, Anywhere' and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect", s. 6.

Korunmasına İlişkin” 3/2018 sayılı Kanun’da⁶¹⁰ bulabilmekteyiz. Yapılmış olan bu düzenlemenin İspanya’da 2016/679 sayılı Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü’ne iç hukukun uyarlanması ve vatandaşların dijital haklarının korunması amacıyla çıkarılmış olduğu görülebilmektedir⁶¹¹.

Bu Kanun’un 88. maddesinin 1. paragrafında kamu çalışanı ve işçilerin kanuni çalışma süreleri dışındaki sürelerde dinleme süresini, tatilini ve kişisel mahremiyetine saygı gösterilmesini güvence altına alan ulaşılamama hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir⁶¹². Bu maddeyle birlikte ulaşılamama hakkının ne manaya geldiğinin ve kimler bakımından uygulanabilir olduğunun açık bir biçimde düzenlendiği söylenebilir. Zira bu düzenlemeden ulaşılamama hakkının çalışanın çalışma süreleri dışında kalan her türlü dinlenme süresi bakımından rahatsız edilememesine yönelik bir hak olduğu ve tüm çalışanlar için geçerli olduğu çıkarımlarında bulunulabilmektedir.

Kanun’un 88. maddesinin 2. fıkrasıdaysa bu hakkın kullanımına ilişkin yöntemlerin neler olacağına yer verilmektedir. Düzenlemeye göre ulaşılamama hakkının iş ve aile yaşamını uyumlulaştırmayı teşvik edecek şekilde toplu sözleşmeler ile anlaşmalar vasıtasıyla gerçekleştirilecektir⁶¹³.

Yine aynı Kanun’un 88. maddesinin 3. fıkrasına göre işverenlerin -çalışan temsilcilerini de dinledikten sonra- yönetici pozisyonunda çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanlar için ulaşılama hakkının kullanılmasına ve teknolojik araçların makul kullanılmasına dair çalışanlara eğitim verilmesi hususunda bir eylem planı oluşturması gerekmektedir⁶¹⁴. Bu düzenlemeyle birlikte işverenlerin çalışanlara ulaşılamama hakkını sağlamak bakımından birtakım yükümlülöklere sahip olduğuna işaret edilmektedir. Yine aynı fıkranın ikinci cümlesindeyse ulaşılamama hakkının özellikle kısmen veya tamamen uzaktan çalışma halinde olan çalışanlar bakımından korunacağına yer verilmektedir⁶¹⁵. Bu düzenlemenin de öncelikli olarak hangi çalışanlar bakımından ulaşılamama hakkının sağlanacağına dikkat çektiği söylenebilir. Buradan da görölmektedir ki hem Fransa hem de

⁶¹⁰ “Boletín Oficial Del Estado”, <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/-BOE-A-2018-16673.pdf> , (E.T. 25.08.2023).

⁶¹¹ Chiuffo, “The ‘Right to Disconnect’ or ‘How to Pull the Plug on Work’”, s. 9.

⁶¹² “Boletín Oficial Del Estado”, md. 88(1).

⁶¹³ “Boletín Oficial Del Estado”, md. 88(2).

⁶¹⁴ “Boletín Oficial Del Estado”, md. 88(3).

⁶¹⁵ “Boletín Oficial Del Estado”, md. 88(3).

İspanya düzenlemeleri bakımından dijital araç kullanımının çalışanların psikososyal ve özel yaşamına vereceği zarar bakımından eğitilmesine yer verilmektedir⁶¹⁶.

İspanya'daki bu düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere diğer incelediğimiz somut düzenleme getirmiş ülkelerden farklı olarak her şirketin ulaşılama hakkına yönelik harekete geçmesi zorunlu kılınmıştır. Bununla birlikte İspanya'da ulaşılama hakkı özerk ve diğer haklardan farklı tanımlanmışsa da Fransa ve İtalya'daki düzenlemelerde ulaşılama hakkının özerk bir hak olarak yer bulduğu söylenememektedir⁶¹⁷. Yani bir manada ulaşılama hakkının sınırlarının Fransa ve İtalya ile karşılaştırıldığında, İspanya'da daha belirgin olduğu gözükmemektedir.

2.2.2. Somut Düzenleme Getirmemiş Ülkeler Bakımından

Ulaşılama hakkına yönelik somut düzenleme getirmiş ülkeler olduğu gibi mevcut mevzuatında doğrudan yer vermese de kanuni temelleri olan ülkeler de vardır. Bu ülkelerde gerek yargı kararları ile gerekse de mevcut mevzuatın uygulanmasıyla ulaşılama hakkının işlerlik kazandığı söylenebilir. Burada Almanya ve İrlanda'nın incelenmesiyle yetinilecek olsa da pek çok ülkede ulaşılama hakkına yönelik uygulamaların arttığı söylenebilir⁶¹⁸.

2.2.2.1. Almanya

Almanya'da Çalışma Süreleri Kanun'u (ArbZG), Almanya bakımından çalışma saatlerinin düzenlendiği temel mevzuat olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu Kanun'un 5.

⁶¹⁶ Chiuffo, "The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'", s. 13.

⁶¹⁷ Chiuffo, s. 11.

⁶¹⁸ Rusya Federasyonunda mevcut yasal düzenlemelerin ulaşılama hakkını düzenlemek bakımından yeterli olamayacağı ve yasal düzenleme yapılması gerektiği görüşü için Bkz. Chudinovskikh, "The right to disconnect in digital economics", s. 801; Güney Kore'de halk tarafından ulaşılama hakkına ilişkin yasa çıkartılması talebine dair ayrıntılı bilgi için Bkz. Chiuffo, "The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'", s. 17; Von Bergen ve Bressler, "Work, Non-Work Boundaries And the Right to Disconnect", s. 59-60; ABD'de New York Belediye Meclisi'nin ulaşılama hakkına dair yasa tasarısı ve tartışmalar için Bkz. Chiuffo, "The 'Right to Disconnect' or 'How to Pull the Plug on Work'", s.17-18; Von Bergen ve Bressler, "Work, Non-Work Boundaries And the Right to Disconnect", s. 58; Kanada'da Federal Hükümetin gerçekleştirdiği anket sonucunda çalışanların %93'ünün ulaşılama hakkına sahip olması gerektiğinin ortaya çıkması ve Kanada'daki tartışmalar için Bkz. Von Bergen ve Bressler, s. 58; Filipinler'de Çalışma Bakanı'nın ulaşılama hakkının çalışan ve işveren arasında bir anlaşmayla yapılabileceğine ilişkin açıklaması ve gelişmeler için Bkz. Von Bergen ve Bressler, s. 59; Avustralya'da ulaşılama hakkının düzenlenmesinin yasal mevzuat bakımından ne kadar önemli olduğuna ilişkin detaylı açıklamalar için Bkz. Gabrielle Golding, "The Right to Disconnect in Australia: Creating Space for a New Term Implied by Law", *University of New South Wales Law Journal* 46, sy 2, 2023, s. 755-757.

maddesinin 1. fıkrasında günlük kesintisiz 11 saatlik dinlenme süresinin düzenlediği görülmektedir⁶¹⁹. Bu emredici hükmü anlaşıma yoluyla aşmak mümkün olmamakla birlikte mevcut kanunun bu şekliyle de ulaşılama hakkını tesis eder nitelikte olduğunu söylemek yanlış olmayabilecektir⁶²⁰. Yine bu Kanun’un 16. maddesinin 2. fıkrasına göre işveren, çalışanların günlük süreyi aşan çalışma sürelerinin kaydını tutma yükümlülüğü altındadır⁶²¹.

Daha önce de ifade ettiğimiz üzere Alman İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve Alman Sendikalar Konfederasyonu ulaşılama hakkına yönelik AB düzeyinde bir direktif düzenlemesine karşı çıkmaktadırlar. Bunun sebebi olaraksa Almanya’daki kanuni düzenlemelerin ve AB düzenlemelerinin ulaşılama hakkı bakımından yeterli olduğu görüşünü dile getirmektedirler⁶²². Bununla birlikte Almanya’da Çalışma Süreleri Kanunu’nun da yeterli olmadığına yönelik görüşlerden bahsedilebilmektedir. Bu görüşlere göre 5. maddede düzenlenen 11 saatlik kesintisiz dinlenme süresinin kesilmesi durumunda ne olacağına ilişkin net bir sonuçtan bahsedilememektedir⁶²³. Öyle ki kimilerince, gece yarısı gelen elektronik posta üzerine kesilen dinlenme süresinin gündüz 11’de biteceğini düşünmenin çok şekilci bir yorum olduğu dile getirilmektedir⁶²⁴.

Almanya’da ulaşılama hakkının kurumsal öz düzenleme modeli olarak adlandırılan, tek tip bir kanun olmamasına rağmen birçok işveren tarafından ulaşılama hakkının uygulanmasının sağlandığı bir modelle geliştiği görülebilmektedir⁶²⁵. Bu noktada 2013 yılında Almanya Çalışma Bakanlığı’nın, dönemin Bakanı Ursula von der Leyen’in açıkladığı dinlenme saatine asgari müdahalenin yapılmasını gerektiren bir politika belirlediği görülmektedir⁶²⁶. Bu politikayla mesai saatleri dışında elektronik posta dahil olmak üzere dijital araçlar vasıtasıyla çalışana ulaşılamayacağının ve çalışanın ne zaman

⁶¹⁹ Bundesministerium der Justiz, “Arbeitszeitgesetz”, <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzgg/>, md. 5(1) , (E.T. 29.08.2023).

⁶²⁰ Bell vd., “A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives, A Public Policy Report of the Covid-19 Legal Observatory”, s. 26-27.

⁶²¹ Bundesministerium der Justiz, “Arbeitszeitgesetz”, md. 16(2).

⁶²² Bell vd., “A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives, A Public Policy Report of the Covid-19 Legal Observatory”, s. 27-28.

⁶²³ Bell vd., s. 28.

⁶²⁴ Bell vd., s. 28.

⁶²⁵ Chudinovskikh, “The right to disconnect in digital economics”, s. 800.

⁶²⁶ Spiegel International, “Minister Halts After-Hours Contact for Staff”, <https://www.spiegel.de/international/germany/no-contact-for-german-labor-ministry-employees-after-work-new-guidelines-a-919463.html> , (E.T. 10.09.2023).

ulaşılabilir olduğunun herkesçe bilinmesi gerekliliğinin ortaya konması amalanmıřtır⁶²⁷. Gerçekten de Almanya’da pek çok şirket bünyesinde ulaşılamama hakkının fiilen uygulandığı grlebilmektedir⁶²⁸. Almanya’nın ulaşılamama hakkına yönelik benimsediği şirketlerin öz düzenleme modeline karşı görüşlerin mevcut olduğu ancak bu noktada herhangi bir kanuni düzenlemenin yapılmadığı sylenebilir⁶²⁹.

2.2.2.2. İrlanda

İrlanda’da çalışma sürelerini düzenleyen temel kanun olarak alışma Sürelerinin Düzenlenmesi Kanunu’nu⁶³⁰ görebilmekteyiz. Çalışma saati ve dinlenme saatine ilişkin tanımlamaların 2003/88/AT sayılı Direktifle aynı manada yapıldığını ve dinleme saatinin çalışma saati olmayan tüm süreyi kapsadığı sylenabilir⁶³¹.

İrlanda’da İş Mahkemesi’nin 2018 tarihli vermiş olduğu kararda, çalışanın 40 saatlik çalışma sözleşmesinin çalışma saatleri dışında (bazen de gece yarısı), işveren tarafından çok sayıda elektronik posta gönderilmesinin çalışana tazminat ödenmesini gerektirdiğine kanaat getirdiği grlmektedir⁶³². Bu kararın bir sonucu olarak İrlanda’da ulaşılamama hakkının her ne kadar doğrudan somut düzenleme olsa da fiili olarak uygulandığı çıkarımında bulunabilmekteyiz.

Bu noktada her ne kadar bu karar ve İrlanda’daki mevzuat, ulaşılamama hakkının kanuni dayanağı olsa da mevzuatta gerçekleşmesi muhtemel iş beklentilerinin de tanımlanması ihtiyaının olduğu ifade edilebilmektedir⁶³³. Zira mevcut mevzuatın

⁶²⁷ “Minister Halts After-Hours Contact for Staff”.

⁶²⁸ Jochman, “Effects on Employees’ Compensation Under The Right To Disconnect”, s. 221.

⁶²⁹ Secunda, “The Employee Right To Disconnect”, s. 30.

⁶³⁰ “Organisation of Working Time Act, 1997”, <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20-/enacted/en/html>, 08.09.2023.

⁶³¹ Bell vd., “A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives, A Public Policy Report of the Covid-19 Legal Observatory”, s. 7.

⁶³² Irish Legal News, “Labour Court: Woman who worked 60 hours per week due to emailing outside contracted hours awarded €7,500”, 02 Ekim 2018, <https://www.irishlegal.com/articles/labour-court-woman-who-worked-60-hours-per-week-due-to-emailing-outside-contracted-hours-awarded-7-500> , (E.T. 10.09.2023).

⁶³³ Bell vd., “A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives, A Public Policy Report of the Covid-19 Legal Observatory”, s. 10.

çalışanları tam olarak korumadığı ve ulaşılama hakkına yönelik ek düzenlemenin bu korumayı sağlayacağı ifade edilebilmektedir⁶³⁴.

Bu noktada İrlanda’da “*Ulaşılama Hakkına İlişkin Uygulama Kuralları*”⁶³⁵ 1 Nisan 2021 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kurallar ile işverenlere, çalışanlara ve temsilcilerine rehberlik sağlanmasının amaçlandığı ifade edilmektedir. Bu kuralların bağlayıcı olmadığı ve kurallara uyulmamasının herhangi bir yaptırıma tabi olmayacağı söylenebilmektedir⁶³⁶. Bununla birlikte “*Ulaşılama Hakkına İlişkin Uygulama Kuralları*”nın, ulaşılama hakkının dikkate alınması ve bu yönde gelişmelerin sağlanması bakımından önemli bir belge olduğu gözükmemektedir.

2.3. TÜRK HUKUKUNDA

Ulaşılama hakkına yönelik bir düzenlemeye Türk Hukukunda rastlayamamaktayız. Bununla birlikte ulaşılama hakkını ölçülülük ilkesi, eşit davranma borcu ve dürüstlük kuralı çerçevesinde inceleyen çalışmalar mevcuttur⁶³⁷. Aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanların hak ve yükümlülüklerinin mesai dışında çalışmaya hazır bulunmaları, elektronik postalara ve çağrılara yanıt vermeleri gibi hususlar bakımından düzenlenmesi gerektiğini ifade edenler de mevcuttur⁶³⁸. Bu noktada belli yönlerden avantaj ve dezavantajları barındıran Fransa ve Almanya’da ulaşılama hakkı ile ilgili belirlenen sistemlerden hangisi uygulanırsa uygulansın Türk Hukukunda ulaşılama hakkının düzenlenmesi gerektiğini dile getiren yazarlar da vardır⁶³⁹. Üstelik ulaşılama hakkına yönelik nasıl bir somut düzenleme getirilmesi gerektiğine yönelik olarak düzenleme metni önerisinde bulunanlar da vardır⁶⁴⁰. Buradan da anlaşılabileceği üzere Türk Hukukunda ulaşılama hakkının düzenlenmesine yönelik çalışmalar her geçen gün

⁶³⁴ Gallagher, “After Hours Availability And The Right To Disconnect: An Exploratory Study Into The Effect Of After-Hours Availability And The Significance Of Protective Legislation For The Right To Disconnect”, s. 19.

⁶³⁵ Department of Enterprise, Trade and Employment, “Code of Practice on the Right to Disconnect”, <https://www.gov.ie/en/publication/d33e8-code-of-practice-on-the-right-to-disconnect/>, 12.09.2023.

⁶³⁶ Bell vd., “A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives, A Public Policy Report of the Covid-19 Legal Observatory”, s. 10-11.

⁶³⁷ Ünal, *İşçinin Ulaşılama Hakkı*, s. 87.

⁶³⁸ Ufuk Aydın ve Merve Kutlu, “The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8, sy 2, 2020, s. 276.

⁶³⁹ Erdoğan, “Ulaşılama Hakkı”, s. 101.

⁶⁴⁰ Kırık, *İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı*, s. 143.

artmaktadır. Bu sayede de ulaşılamama hakkının ilerleyen zamanlarda hızla yaygınlaşacağını öngörmek yanlış olmayacaktır.

Bu çalışma -başlığından da anlaşılacağı üzere- kapsam bakımından bir insan hakları çalışması olması nedeniyle bu çalışmada Türkiye’de mevcut İş Hukuku ve İdare Hukuku düzenlemelerine olabildiğince yüzeysel yer verilecektir. Bununla birlikte ileride bu alanlarda yapılacak somut düzenlemelerin çok önemli olduğunu ifade etmemiz mümkündür. Bu sebepten ötürü de Türk Hukukunda ulaşılamama hakkı mevcut mevzuat, doktrindeki gelişmeler ve yargı kararları bakımından incelenecek olsa da ileride bu alanlardaki gelişmeler daha da hızlanabilecektir.

2.3.1. Mevzuat Bakımından

Türk Hukukunda mevcut olan mevzuat ayrı ayrı işçiler ve memurlar bakımından incelenecektir. Her ne kadar -yukarıda gerekli açıklamaları yaptığımız üzere- AB nezdindeki düzenleme önerisi metninde ve ulusal düzenlemelerde işçi ve kamu görevlisi ayrımının kısıtlı yapıldığını söyleyebilirsek de Türk Hukukunda mevcut olan düzenlemeleri işçiler ve memurlar bakımından ayrı ayrı değerlendirmek durumundayız. Bu noktada gelecekte yapılacak mevzuat düzenlemesinin her iki çalışan grubunu da kapsar nitelikte olması ihtimal dahilindeyken, farklı düzenlemeleri barındırması da muhtemeldir.

2.3.1.1. İşçiler Bağlamında

Burada çalışma ve dinlenme sürelerinin mevcut İş Kanunu’nda nasıl düzenlendiğine ve uzaktan çalışmanın ne gibi özellikler barındırdığına değinilmekle yetinilecektir. Ayrıca ulaşılamama hakkı ile bağılantı içerisinde olduğunu düşündüğümüz yargı kararlarına ilerleyen bölümde yer verilecektir.

İş Kanunu’nun 63. maddesinde ve İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde işçilerin çalışma süreleri düzenlenmektedir. 63. madde düzenlemesinde çalışma süresinin haftada en fazla kırk beş saat olacağı; bu saatin günde on bir saati aşmamak şartıyla haftanın çalışılan günlerine dağıtılabileceği ancak iki aylık süre içerisinde iççinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı; bu çerçevede uygulama şeklinin yönetmelikle düzenleneceği hususlarına yer verilmektedir. Çalışmanın günde on bir saati aşmamasına yönelik kuralın fazla çalışma sürelerini de

kapsar nitelikte olduğu söylenebilmektedir⁶⁴¹. Bununla birlikte 66. maddedeki düzenlemede de işçinin çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği sürelerin de günlük çalışma süresi sayılacağı düzenlenmektedir. Bundan dolayı doktorlar, hemşireler ve itfaiyeciler gibi meslek kollarında çalışmaya hazır beklenen süreler Türk Hukukunda çalışma süresi olarak sayılmaktadır⁶⁴². Buradaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere çalışma süresinin tanımının İş Kanunu’nda yapılmadığı ve bu tanımın İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde yapıldığı görülmektedir.

Bu Yönetmeliğin 3. maddesinin 1. fıkrasında çalışma süresi şu şekilde tanımlanmaktadır;

“Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz.”

Buradaki getirilen hükümlerle eski 1475 sayılı İş Kanunu’nun getirdiği katı düzenlemelerin bir manada esnekleştirildiği söylenebilmektedir⁶⁴³. Ayrıca fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin İş Kanunu’nun 41 ile 43. maddeleri arasında ve İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde düzenlendiği görülmektedir. Buradaki düzenlemelere göre fazla çalışma haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır⁶⁴⁴.

Dinlenme süreleri bakımındansa 4857 sayılı İş Kanunu’nda dinlenme süreleri ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ve yıllık ücretli izinler olarak ayrılmaktadır. Kanun’un 68. maddesinde ara dinlenmesi; 46. maddesinde hafta tatili; 44. maddesinde ulusal bayram ve genel tatiller; 53. maddesinde yıllık ücretli izinler

⁶⁴¹ Halûk Hâdi Sümer, *İş Hukuku*, 26. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), s. 140.

⁶⁴² Sözek, *İş Hukuku*, s. 806.

⁶⁴³ Sözek, s. 800-801; çalışma sürelerine ilişkin detaylı açıklamalar için Bkz. Sözek, s. 799-827; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1261-1299; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 773-799; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 4. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), s. 433-445; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, 12. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2022), s. 519-549; Öner Eyrenci vd., *İş Hukuku*, 10. bs. (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2020), s. 269-283; Sümer, *İş Hukuku*, s. 139-143.

⁶⁴⁴ Fazla çalışmaya dair ayrıntılı bilgi ve tartışmalı hususlar için Bkz. Sözek, *İş Hukuku*, s. 827-853; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1299-1336; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 800-828; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 445-480; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 549-561; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, s. 283-306; Sümer, *İş Hukuku*, s. 143-150.

hükümlerine yer verilmektedir⁶⁴⁵. Buna göre ara dinlenmesi günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında bulunulan yerin gelenekleri ve işin mahiyetine göre verilmektedir. Hafta tatiliyse yedi günlük zaman diliminin içerisinde yer alan kesintisiz yirmi dört saat dinlenmez. Ulusal bayram ve genel tatiller ise 2429 sayılı Kanun'da belirtilen günler için geçerli olan dinlenme hakkını ifade etmektedir. Son olarak yıllık ücretli izinlerse en az bir yıl çalışmış işçilere tanınan ve sair hükümleri Yönetmelik'te düzenlenen dinlenmeyi ifade etmektedir.

Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4. fıkrasında uzaktan çalışma şu şekilde tanımlanmaktadır;

“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.”

Buradan uzaktan çalışmanın evden çalışma yahut iş yeri dışında teknolojik araçlarla gerçekleştirilen çalışma ilişkisini kapsar nitelikteki bir üst kavram olduğu çıkarımında bulunulabilmektedir⁶⁴⁶. Bu maddede yer alan düzenlemeden yola çıkarak tele çalışmayı işçinin iş yeri dışında bilgi ve iletişim teknolojileri araçlarını kullanarak gerçekleştirdiği iş ilişkisi olarak görmek mümkündür⁶⁴⁷. Kanun'un 14. maddesinin 5. fıkrasında uzaktan çalışma gerçekleştiren işçiler bakımından da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gerektiği düzenlenmiştir. Şunu da ifade etmek gerekmektedir ki tele çalışma gerçekleştiren işçiler bakımından bazı iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanması ile iş sürelerine ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından zorluklar meydana gelebilmektedir⁶⁴⁸. Ek olarak Kanun'un 14. maddesinin 6. fıkrasında uzaktan çalışanların sırf çalışma ilişkisinden dolayı ayrıma tabi tutulamayacağına da yer verilmektedir.

⁶⁴⁵ Dinlenme sürelerine ilişkin ayrıntılı bilgi için Bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 853-884; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 1365-1427; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 832-869; Orhun Yılmaz, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 110-256; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 493-553; Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 565-589; Eyrenci vd., *İş Hukuku*, s. 323-351; Sümer, *İş Hukuku*, s. 156-169.

⁶⁴⁶ Süzek, *İş Hukuku*, s. 280; Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri*, s. 236; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 466.

⁶⁴⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 286.

⁶⁴⁸ Süzek, s. 288.

10 Mart 2021 tarihinde çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin de konumuz bakımından önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. İşin niteliği elverdiği ölçüde tüm işçilerin uzaktan çalışma yapabilmesi mümkün olmakla birlikte uzaktan çalışmanın yapılamayacağı birtakım işler Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 13. maddesinin 1. fıkrasında sayılmıştır⁶⁴⁹. Bu işler tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işler olarak belirtilmiştir.

Bu Yönetmelik'in 14. maddesinin 1. fıkrasında ise iş sözleşmesinin doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi şeklinde kurulabileceği gibi halihazırda çalışan işçinin iş sözleşmesinin işçi ve işverenin anlaşması ile de uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebileceğine yer verilmiştir⁶⁵⁰. Uzaktan çalışma talebini işverenin kabul etmesi zorunlu değildir⁶⁵¹.

Yönetmelik'in 6. maddesinde de uzaktan çalışma yapılacağı mekan ile ilgili düzenlemelerin iş yapılmaya başlamadan önce gerekli olduğu takdirde tamamlanacağı düzenlenmiştir. Yine aynı maddede bu düzenlemeler sonucu oluşan maliyetlerin karşılanma usulünün işveren ile çalışan tarafından birlikte belirleneceğine yer verilmektedir. Ancak bu hükümle birlikte tüm maliyetlerin çalışan üzerinde bırakılmasının, bu harcamaların işin görülmesi için zorunlu harcamalardan olması sebebiyle geçersiz olacağı ifade edilmektedir⁶⁵².

Yönetmelik'in konumuz açısından en önemli maddesi olarak karşımıza 9. madde ve 10. madde çıkmaktadır. 9. maddeye göre;

*“Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.”*⁶⁵³.

⁶⁴⁹ “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”, <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=38393&-mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>, md. 13(1) , (E.T. 02.10.2023).

⁶⁵⁰ “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”, md. 14(1).

⁶⁵¹ Uzaktan çalışma talebinin değerlendirilmesine ilişkin aşamalar hakkında detaylı bilgi için Bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 468-469; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, s. 84.

⁶⁵² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 471.

⁶⁵³ “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”, md. 9.

Yönetmelik’te çalışma sürelerinin kaydına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bundan dolayı da doktrinde eleştirilmekte ve işveren tarafından Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve Fazla Çalışma Yönetmeliğindeki esaslarla uyumlu bir şekilde uygun araçlarla tespit edilip kaydının tutulması gerektiği dile getirilmektedir⁶⁵⁴.

Yönetmelik’in 10. maddesi de şu şekilde düzenlenmiştir;

“Uzaktan çalışmada iletişimin yöntemi ve zaman aralığı uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirlenir.”⁶⁵⁵.

Bu hususun ulaşılamama hakkı ile bağlantılı olduğu doktrinde de ifade edilmektedir⁶⁵⁶. Ancak burada ulaşılamama hakkına yer verilmesi mümkünken bu şekilde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde ulaşılamama hakkına yer verilmemiş olması doktrinde eleştirilmektedir⁶⁵⁷. Bu Yönetmelik kapsamında ulaşılamama hakkına yer verilse de emredici bir hüküm olmaması bakımından etkili olması da söz konusu olamayacaktır. Ancak yine de eğer böyle bir düzenleme olsaydı ulaşılamama hakkının yaygınlaşması bakımından pek tabiki önemli bir gelişme olabilirdi.

Uzaktan çalışmaya yönelik hızlı gelişen ihtiyaçlar sonucunda bu Yönetmelik düzenlemelerinin ne kadar da önemli olduğu gözükmektedir. Bununla birlikte Covid 19 sonucunda İş Hukuku bakımından farklı hususlarda sorunlar ve ihtiyaçlar çıkmaktadır. Bunlardan birisi de kısa çalışma düzenlemeleridir⁶⁵⁸.

Bu açıklamamızdan da anlaşılacağı üzere çalışma ve dinlenme sürelerine yönelik düzenlemelerin ulaşılamama hakkının tanınabilmesi için yeniden düzenlenmesine yönelik bir ihtiyaç mevcuttur. Zira çalışma süreleri ve dinlenme sürelerinden anlaşılanın her geçen gün değişime uğradığı gözükmektedir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin ise kapsam olarak önemli bir gelişme olduğunu söyleyebilsek de kısıtlı etkilerinin olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

⁶⁵⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 472.

⁶⁵⁵ “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”, md. 10.

⁶⁵⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 473.

⁶⁵⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 465.

⁶⁵⁸ Bu hususta detaylı bilgi için Bkz. Ömer Uğur, “Application of Short-Time Working Allowance During the Pandemic in Turkey”, *Human Rights in the Regime Covid 19* (2021), s. 155-164.

2.3.1.2. Devlet Memurları Kanunu Bağlamında

Memurların çalışmalarının karşılığı olarak birtakım yükümlülükleri ve hakları bulunmaktadır. Memurların yükümlülüklerden biri olarak karşımıza hizmeti şahsen ve kesintisiz olarak görme ödevi çıkmaktadır⁶⁵⁹. Bu yükümlülüğün gerekli kıldığı hususları, Kanun'un öngördüğü haller ile mücbir sebepler dışında işin bırakılamaması; görevin şahsen yerine getirilmesi; başka bir işte çalışılamaması; üstlenilen hizmetin kesintisiz olarak görülmesi şeklinde sınıflandırmak mümkündür⁶⁶⁰.

Devlet Memurları Kanunu'nun 99. maddesinde memurların çalışma saatlerine ilişkin olarak, memurların çalışma sürelerinin genel olarak 40 saat olduğu; bu sürenin Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenleneceği; mevzuat ile kurumların ve hizmetlerin dikkate alınması suretiyle farklı çalışma sürelerinin tespit edilebileceği hususlarına yer verilmiştir.

Yine aynı Kanun'un 100. maddesindeyse günlük çalışmanın başlangıç, bitiş süreleri ile öğle dinlenme sürelerinin, merkezde Cumhurbaşkanınca ve illerde Valilerce tespit olunacağı düzenlenmektedir. Bu maddeye 2011 yılında eklenen ek fıkra hükmüyle de memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine bağlı olarak burada tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerine bağlı olmaksızın çalışabileceğine yer verilmektedir. Bu husus şöyle düzenlenmektedir;

“Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre, bu madde uyarınca tespit edilen çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür. Bu hususa ilişkin usûl ve esaslar, Cumhurbaşkanınca belirlenir.”

2018 tarihli 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile birlikte “Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca” şeklindeki ibare “Cumhurbaşkanınca” şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişikliğin Anayasa'nın 128. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenlemede yer alan memurların “nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri”nin kanunla düzenleneceğine

⁶⁵⁹ Kemal Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, 3. bs. (Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2019), s. 753-754; bizzat işbaşında bulunma ya da mesai saatleri içerisinde işbaşında bulunma şeklinde kullanım için Bkz. Turgut Tan ve Bahar Bayazıt, *İdare Hukuku*, 10. bs. (Ankara: Turhan Kitabevi, 2021), s. 500; Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer ve Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, 17. bs. (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023), s. 730; Selman Sacit Boz vd., *Kamu Personel Hukuku*, Selman Sacit Boz, ed., (Ankara: Adalet Yayınevi, 2021), s. 225-229.

⁶⁶⁰ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 753.

yönelik açık hükme aykırı⁶⁶¹ olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu minvalde Anayasa'da memurlar ve diğer kamu görevlilerine ilişkin bahsi geçen hususların kanunla düzenleneceği açıkça belirtildiği için bu hususların Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenememesi gerekmektedir⁶⁶². Bundan dolayı da yukarıda verdiğimiz Devlet Memurları Kanunu'nun 100. maddesinin üçüncü fıkrası Anayasa'ya aykırıdır. Her ne kadar 100. maddenin 3. fıkrasının 2. cümlesinin Anayasa'ya aykırı olduğunu söyleyebilirsek de memurların yürüttükleri hizmetin niteliğine göre farklı çalışma saat ve süreleri ile görev yerlerine sahip olabileceğine yönelik 1. cümlelerin memurlara ulaşılamama hakkının tanınması bakımından önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Günün yirmi dört saati devamlılık gösteren hizmetlerde çalışmakta olan memurların çalışma saat ve şekillerinin kurumlarınca düzenleneceğini 101. maddedeki düzenlemede görebilmekteyiz. Söz konusu bu halde de haftanın iki gününün tatil olacağına ve çalışma süresinin haftada 40 saat olduğuna yönelik kurala aykırı bir çalışma düzeni kurulamayacaktır⁶⁶³. Bununla birlikte memurların görev yaptıkları yerde ikamet etmesini zorunlu kılan Devlet Memurları Kanunu'nun Ek Fıkra 20. madde hükmünün, 2011 yılında 6111 sayılı Kanun'un 117. maddesi ile kaldırıldığını ifade etmek gerekmektedir. Memurların bu hükümlere aykırı davrandığı durumda karşılaşılabilecek yaptırımlar ise Kanun'un 125. maddesinde ayrı ayrı düzenlenmiştir⁶⁶⁴.

Memurların Anayasanın 50. maddesi gereğince sahip olması gereken dinlenme hakkı Devlet Memurları Kanunu'nun 23. maddesiyle somutlaştırılmıştır. Bu düzenlemede memurların bu Kanun kapsamında gösterilen süre ve şartlarda izin hakkına sahip olduğuna

⁶⁶¹ Anayasanın kanunla düzenleneceğini belirttiği hususlar bakımından Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenleme yapılamayacağına ilişkin görüşler için Bkz. Ali D. Ulusoy, *Türk İdare Hukuku*, 5. bs. (Ankara: Yetkin Yayınları, 2022), s. 318; Onur, Karahanoğulları, *İdare Hukuku*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2022), s. 36; Eren, *Anayasa Hukuku Dersleri*, s. 930, Özen Ülgen, "Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin Niteliği ve Türleri", *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, 2018, s. 32. Anayasa'da mühasıran kanunla düzenleme alanının olup olmadığına yönelik net bir sonucun olmadığı ve problematik olduğuna yönelik görüş için Bkz. Kemal Gözler, *İdare Hukuku Cilt I*, 3. bs. (Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2019), s. 1316-1318.

⁶⁶² Nur Kaman, "Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve Kamu Personel Hukukuna Etkileri", Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yürütme Bildiri Kitabı, *Marmara Üniversitesi Yayınları* 861, (2019), s. 88; Turan Yıldırım vd., *İdare Hukuku*, Turan Yıldırım, ed., 8. bs. (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), s. 13.

⁶⁶³ Karahanoğulları, *İdare Hukuku*, s. 526.

⁶⁶⁴ Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmesi, erken ayrılması veya görev mahallini terk etmesi uyarma cezasını; özürsüz olarak 1 veya 2 gün göreve gelmemesi aylık kesme cezasını; özürsüz ve kesintisiz olarak 3 ila 9 gün göreve gelmemesi kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektirmektedir.

yer verilmektedir. Bu Kanun kapsamında yıllık izin, sağlık izni, mazeret izni, hastalık izni ve aylıksız izine yer verilmektedir.

Devlet Memurları Kanunu'nun 102 ve 103. maddesinde yıllık izin; 103. maddenin 3. fıkrasında sağlık izni; 104. maddesinde mazeret izni; 105. maddesinde hastalık ve refakat izni; 108. maddesinde aylıksız izin düzenlemelerine yer verilmektedir⁶⁶⁵. Memurun izinsiz görev yerini terk ettiği durumlarda Devlet Memurları Kanunu'nun 23. maddesinde düzenlenmiş olan izin hakkına aykırı şekilde görev yerini terk etmiş olacağı ifade edilmektedir⁶⁶⁶.

Memurların sahip olduğu dinlenme hakkı ve hizmeti kesintisiz yürütme yükümlülüğünün yanında kamu hizmetinin sürekliliği ilkesinin de incelenmesi gerekmektedir. Kamu hizmetinin sürekliliğinden⁶⁶⁷ anlaşılması gereken şey kamu hizmetinin her an aynı biçimde sürekli olması değil, ihtiyaca göre sürekli devam ediyor olmasıdır⁶⁶⁸. İdarenin hizmetini aksatarak sunuyor olması yani sürekliliği sağlamaması hizmet kusurunu doğuracaktır⁶⁶⁹.

Kamu hizmetinin sürekliliğinin memurlar bakımından doğuracağı bir sonuç olarak karşımıza grev yasağı çıkmaktadır. Bunun sebebi olaraksa memurların grevinin sonucunda kamu hizmetinin işlememesinden kaynaklı büyük zararların meydana gelecek olması ifade edilmektedir⁶⁷⁰. 1982 Anayasası'nın 54. maddesinde de grev hakkının sadece işçilerle sınırlandırıldığı görülmektedir. Aslında 1982 Anayasası'nda grev hakkının memurlar bakımından açıkça yasaklanmadığını bununla birlikte işçiler gibi güvence altına almadığı da ifade edilmektedir⁶⁷¹. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 27. maddesinde de

⁶⁶⁵ Bu düzenlemelere ilişkin ayrıntılı bilgi için Bkz. Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 766-768; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 738-742; Tan ve Bayazıt, *İdare Hukuku*, s. 506; Boz vd., *Kamu Personel Hukuku*, s. 312-325.

⁶⁶⁶ Nur Kaman Karan, *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2003), s. 81.

⁶⁶⁷ Kamu hizmetinin devamlılığı şeklinde kullanım için Bkz. Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 300.

⁶⁶⁸ Yıldızhan Yayla, *İdare Hukuku* (İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2009), s. 301; Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 300-301; Akyılmaz, Sezginer ve Kaya, *Türk İdare Hukuku*, s. 590.

⁶⁶⁹ Yayla, *İdare Hukuku*, s. 75.

⁶⁷⁰ Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 301.

⁶⁷¹ Yıldırım vd., *İdare Hukuku*, s. 312.

memurların grev yapmaları yasaklanmıştır. Bu yöndeki düzenlemelerin yerinde olduğuna ilişkin görüş doktrinde mevcuttur⁶⁷².

Buradaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere memurların izin hakları 657 sayılı Kanun kapsamında tanınmıştır. Bu izin hakkının Kanun ile açık bir biçimde düzenlendiğini ifade edebilmekteyiz. Bunun yanında kamu hizmetinin sürekliliği ilkesi bağlamında da birtakım istisnaların ortaya konması mümkün olacaktır. Buradan yola çıkarak tüm hizmetler bakımından olmasa da belirli hizmetler bakımından kamu görevlilerinin ulaşılama hakkının olduğunu ve buna yönelik kanuni düzenleme yapılmasının mümkün olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Her ne kadar burada memurların çalışma ve dinlenme süreleri bakımından tespitlerde bulunmuş olsak da memurların özel ve aile yaşamının korunması bakımından çok çeşitli sorunlar mevcuttur⁶⁷³.

2.3.2. Doktrin Bakımından

Ulaşılama hakkının Türk doktrininde zamanla gelişme gösterdiği ifade edilebilir. Doktrindeki bu gelişmelerle birlikte ulaşılama hakkının daha da yaygınlaşacağını söyleyebiliriz. Bu çalışmamız da ulaşılama hakkı konusunda doktrine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

İlk olarak doktrinde İş Hukuku'nun esnekleştirilmesi bakımından anayasal ilke ve sosyal koruma normlarının da göz önünde tutularak ekonomik ve teknolojik gelişmelerin mecbur kıldığı yeni çalışma ortamlarının oluşturulması gerektiği ifade edilmektedir⁶⁷⁴. Yani teknolojik gelişmelere ayak uydurarak çalışma ortamlarının çalışanlar için yeniden düzenlenmesi gerektiği aşıkardır. Bu noktada ulaşılama hakkının işçinin kişisel ve özel yaşamının korunması bakımından modern iş hukuku düzenlemelerinden olduğunu dile getirenler vardır⁶⁷⁵. Bu korumanın iş hukuku bakımından yeni bir gelişme olduğunu ve teknolojik araçların gelişimiyle daha da önem kazanır nitelikte olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

⁶⁷² Gözler, *İdare Hukuku Cilt II*, s. 302.

⁶⁷³ Memurların özel yaşamı kapsamında değerlendirilebilecek tartışmalı bazı hususlar için Bkz. Turan Yıldırım ve Nur Kaman. “İdare Hukuku Konferansları-I “Kamu Görevlilerinin Özel Hayatı””. *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi* 18, sy 1, 2019: 155-172. <https://doi.org/10.26650/ihid.644419>, (E.T. 30.01.2024); Yapağı, “Kamu Görevlilerinin Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı”.

⁶⁷⁴ Süzek, *İş Hukuku*, s. 24.

⁶⁷⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 12.

Türk Hukuku bakımından işverenin yönetim hakkının sınırını oluşturan kişisel bütünlük hakkının, ulaşılamama hakkının hayata geçirilmesi bakımından önemli bir araç olduğu ve kişisel bütünlük hakkının ihlali nedeniyle genel hükümler doğrultusunda koruyucu davalara başvurulabileceği ifade edilmektedir⁶⁷⁶. Ek olarak ulaşılamama hakkına ilişkin olarak çalışma hayatında esnekliği engellemekle birlikte ulaşılamama hakkını da koruma altına alan düzenlemelere ihtiyaç olduğu dile getirilmektedir⁶⁷⁷. Ayrıca uzaktan çalışma ve ulaşılamama hakkına özgülenmiş ayrıntılı, mutlak ve nispi emredici mevzuat düzenlemelerine ihtiyaç olduğunu ifade edenler de vardır⁶⁷⁸. Bununla birlikte işçilerin ulaşılabilir olma hususunda rızasının alınmasının devamlı ulaşılabilirliğin hukuka uygun olmasını sağlamayacağı da ifade edilmektedir⁶⁷⁹.

Bunun yanında ilk aşamada ulaşılamama hakkının işçi ile işverenin ortak sorumluluğu olması sebebiyle ulaşılamama hakkına yönelik farkındalık sağlanması; sonraki aşamadaysa ulaşılamama hakkının kullanımını teşvik eden, kapsam ve sınırları net olmakla birlikte işçilerin ihtiyaçlarına uyarlanabilecek esnek bir kanuni düzenleme yapılmasını önerenler de vardır⁶⁸⁰. Ek olarak ulaşılamama hakkının kullanılamaması ya da ihlal edilmesi durumları bakımından caydırıcı yaptırma yer verilmesi gerektiği de dile getirilmektedir⁶⁸¹.

Bu noktada ulaşılamama hakkına yönelik düzenleme önerisi getirenler de mevcuttur. Bu öneride, çalışma saati dışındaki bir vakitte işçiye ulaşılması gerektiğinde iki iş günü öncesinde yazılı olarak bildirilmesi şartıyla işçiye ulaşılabilirliği; işverenin işçileri ulaşılamama hakkı konusunda bilinçlendirmeye yönelik yükümlülüğü olduğu ve bu yükümlülüğe aykırı davrananlar için asgari ücretin dört katı tutarda idari para cezası uygulanacağı; ulaşılamama hakkının ihlali durumunda işçiye en az üç aylık tutarda tazminat ödenmesi gerektiği gibi hususlara yer verilmektedir⁶⁸². Bu önerinin genel manada yukarıda incelediğimiz Avrupa Parlamentosu'nun “21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılamama

⁶⁷⁶ Ünal, *İşçinin Ulaşılamama Hakkı*, s. 185-186.

⁶⁷⁷ Ünal, s. 187.

⁶⁷⁸ Çankaya, “Pandemi Döneminde Tele Çalışmanın İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkına Etkisi”, s. 240.

⁶⁷⁹ Gülsevil Alpagut, “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik” *Prof. Dr. Turhan Esener 3. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, (2021), s. 327.

⁶⁸⁰ F. Burcu Savaş Kutsal, *İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı Güncel Çalışma Koşulları ve Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukuku İçin Tespit ve Öneriler* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024), s. 130-131.

⁶⁸¹ Savaş Kutsal, s. 131.

⁶⁸² Kırık, *İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı*, s. 143.

Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı” ile benzer yönde olduğunu ifade etmek mümkündür. Bununla birlikte ulaşılamama hakkının getirdiği amaç doğrultusunda iki iş günü öncesinde yazılı bilgilendirme şartıyla işçiye çalışma süreleri dışında ulaşılabilirliği hükmü tartışmaya açıktır. Zira ulaşılamama hakkı mesai saatleri dışında çalışanların işveren tarafından rahatsız edilmesinin önüne geçen bir hak olmasına karşılık bu şekilde bir istisna getirilmesi isabetli olmayabilecektir.

Çalışanların ulaşılamama hakkını kullanamaması sonucu maruz kaldığı problemler karşısında iş hukukunun ivedi bir çözüm üretmesi gerektiği konusunda hemfikir olmakla birlikte işçilerin bu risklere karşı yeterli güvenceye sahip olmasının ulaşılamama hakkına temel hak olarak yaklaşmaktan geçtiğini ifade edenler de vardır⁶⁸³. Bu yaklaşım ulaşılamama hakkının yaygınlaşması ve hızlı çözümler üretilebilmesi bakımından yerinde gözükmektedir. Ayrıca yukarıdaki bölümlerde izah edildiği üzere ve Avrupa Parlamentosu'nun “21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılamama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı”nda da ifade edildiği üzere ulaşılamama hakkına temel hak olarak yaklaşan anlayış mevcuttur. Gerçekten de bu şekilde hızlı sonuç elde edilebilmesi muhtemel gözükülebilmektedir.

2.3.3. Yargı Kararları Bakımından

Burada öncelikle AYM (Anayasa Mahkemesi)’nin özel yaşamın gizliliği bağlamında çalışanlar bakımından verdiği kararların incelenmesi gerekmektedir. Zira Mahkeme’nin özel yaşamın gizliliği hususunda çalışanlar için vermiş olduğu kararların ileride ulaşılamama hakkı bakımından verebileceği muhtemel kararlar üzerinde etkisi olabilecektir.

AYM, başvurunun kurumsal elektronik posta içeriğinin işverence incelenmesi ve bu yazışmaların gerekçe gösterilerek iş akdinin feshini incelemiştir⁶⁸⁴. Yapılan inceleme sonucunda Mahkeme başvurunun özel yaşamın gizliliği hakkının ihlal edildiği yönünde bir sonuca ulaşmıştır.

⁶⁸³ Deniz Ugan Çatalkaya, “Çalışma Saatleri Dışında Zihniniz Halen İş ile mi Meşgul? Özel Yaşam ile İş Yaşamı Arasındaki Sınırların Bulanıklaşması ve Ulaşılabilir Olmama Hakkı Üzerine”, *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Bülteni*, 2021.

⁶⁸⁴ AYM, E.Ü Başvurusu, 2016/13010 (17.09.2020).

Yine AYM özel şirkette çalışmakta olan başvurucunun görevi için tahsis edilmiş bilgisayarda WhatsApp adlı mesajlaşmaya yönelik program üzerinden yaptığı yazışmaların işverence incelenmesi ve bu sebeple iş akdinin feshedilmesini incelemiştir⁶⁸⁵. Bu kararda AYM başvurucunun özel yaşamın gizliliği hakkının ihlal edildiği kanaatine ulaşmıştır.

AYM, benzer yönde başvurucunun iş arkadaşı ile yaptığı yazışmaların işveren tarafından incelenmesi ve bu yazışmalar neticesinde iş akdinin feshedilmesini bir başka kararında incelemiştir⁶⁸⁶. Burada da Mahkeme önceki kararlarına atıfta bulunarak başvurucunun özel yaşamının gizliliği hakkının ihlal edildiği sonucuna varmıştır. Yine bu yönde Mahkeme'nin benzer kararları mevcuttur⁶⁸⁷.

AYM'nin bakış açısını sadece özel yaşamın gizliliği bakımından verdiği kararlarla sınırlandırmak doğru olmayacaktır. Örgütlenme özgürlüğü kapsamında verdiği kararlara da yer vermek gerekmektedir. AYM, bir öğretmenin sendikanın almış olduğu karar neticesinde bir gün işe gelmemesi sonucunda uygulanan disiplin cezasının sendikanın çekirdek faaliyet alanından kalmayan eylemi olarak değerlendirmiş ve *“mevcut başvuruda örgütlenme özgürlüğüne yönelik müdahalenin başvurucunun örgütlenme özgürlüğünü aşırı derecede sınırlamadığı ve kamu hizmetlerinin sürekliliğini sağlamaya yönelik meşru amaç karşısında başvurucuya alt sınırdan verilen aylıktan kesme cezasının orantısız olmadığı”*⁶⁸⁸ sebebiyle disiplin cezasını hukuka uygun bulmuştur. Bu karardan da görüleceği üzere kamu görevlilerinin sendikal faaliyetleri bakımından da kamu hizmetinin sürekliliği gereğince birtakım sınırlamalar Mahkeme tarafından ortaya konmaktadır.

AYM'nin belli meslek grupları için verdiği kararlar da mevcuttur. Bunlardan birisi de öğretim elemanları olarak ifade edilebilir. AYM soyut norm denetimi kapsamında verdiği bir kararında bu durumu *“Öte yandan öğretim elemanları hakkında kıyafet ile çalışma saatleri ve biçiminin belirlenmesi konusunda memurlar için öngörülen düzenlemelerin aynıyle uygulanmasında Anayasa'nın 130. maddesine uygunluk bulunmamaktadır.”*⁶⁸⁹ şeklinde ifade etmiştir. Buradan da öğretim elemanlarının çalışma

⁶⁸⁵ AYM, Samet Ayyıldız Başvurusu, 2018/34548 (28.12.2021).

⁶⁸⁶ AYM, Fırat Gerçek Başvurusu, 2019/25604 (21.09.2022).

⁶⁸⁷ AYM, Ertan Enginyurt Başvurusu, 2019/37012 (23.11.2022) Bu kararda da AYM Whatsapp yazışmaları işveren tarafından incelenen ve bu sebeple iş akdi feshedilen başvurucunun özel yaşamın gizliliği hakkının ihlal edildiği sonucuna varmıştır.

⁶⁸⁸ AYM, Filiz Koçak Demir vd. Başvurusu, 2015/14046 (17.07.2019).

⁶⁸⁹ AYM, 2017/33 E., 2019/20 K. (10.04.2019).

saatlerine uygulanacak kuralların memurlarla eşdeğer tutulamayacağına yönelik bir çıkarımda bulunmaktadır.

Yargıtay'ın da icap nöbetleri bakımından ulaşılama hakkı ile yakın bağlantı içerisinde verdiği kararlar mevcuttur. Bunlardan birinde özel bir hastanede bilgi işlem görevlisi olarak çalışan işçi bakımından haftada bir gün icap nöbeti ile çalışılması ve işveren tarafından çağrılmadığı zamanlarda işçinin serbest hareket ettiği durum incelenmiştir⁶⁹⁰. Mahkeme yirmi dört saatlik icap nöbeti süresi içerisinde işçinin çalışmadığı vakitler bakımından 1/8 ücrete hak kazanacağı tespit edilmiştir. Bu karar bakımından icap nöbetinde geçen sürenin işyerinde veya işçinin kendinin belirlediği yerde geçirilmesi açısından ikili ayrıma gidilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁶⁹¹. Bu bakımdan eğer işçi icap nöbetinde geçen süreyi işyerinde geçiriyorsa ABAD kararları doğrultusunda nöbet süresinin tamamının çalışma süresi sayılması gerekecektir⁶⁹². Bununla birlikte bu karar bakımından işçiye herhangi bir sınırlama getirilmediği ve bundan dolayı da kararın yerinde olduğu tespit edilmektedir⁶⁹³.

Danıştay kararları bakımındansa kamu görevlilerinin çalışma süreleri ve dinlenme sürelerine ilişkin verilen kararların incelenmesi gerekmektedir. Bu noktada Danıştay'ın vermiş olduğu çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin yaklaşımların ileride ulaşılama hakkına yönelik yaklaşımında etkisi olacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Danıştay 12. Dairesi, öğretmenlerin Mesleki Çalışma Programının takvim olarak Ramazan Bayramı, Milletvekilliği Genel Seçimleri ile Cumhurbaşkanlığı Seçimi gibi durumlarla aynı zamana denk gelmesi sebebiyle bu Programın Cumartesi ve Pazar günlerini de içine dahil edecek şekilde yeniden düzenlenmesinin hukuka aykırı olmadığına kanaat getirmiştir⁶⁹⁴. Zira Mahkeme Cumartesi ve Pazar günleri çalışmalarına rağmen bu takvimden sonra altı gün idari izinli sayılmaları ve ek ders ücreti almalarıyla birlikte yapılan bu düzenlemenin öğretmenlerin lehine olduğu kanaatine varmıştır. Ayrıca Mahkeme bu düzenlemenin öğretmenlerin Ramazan Bayramı'nı istedikleri şehirde geçirebilmelerini ve

⁶⁹⁰ Yargıtay 9. Hukuk Daire Başkanlığı, 2016/22112 E., 2020/8240 K. (17.09.2020).

⁶⁹¹ Asiye Şahin Emir, "İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması", *Çalışma ve Toplum*, sy 1, 2021, s. 345.

⁶⁹² Şahin Emir, s. 345.

⁶⁹³ Şahin Emir, s. 346.

⁶⁹⁴ Danıştay 12. Daire Başkanlığı, 2018/4554 E., 2021/1461 K. (18.03.2021).

trafik yoğunluğundan etkilenmemelerini sağladığına işaret etmiştir. Danıştay İdari Dava Dairleri Kurulu da bu kararı onamıştır⁶⁹⁵.

Bu noktada doğrudan ulaşılama hakkına yönelik mahkeme kararlarına ulaşamamış olsak da mahkemelerin bu yöndeki değerlendirmelerinin artacağını düşünmekteyiz. Zira değişen şartlar ve çalışma koşulları bakımından bu yönde değerlendirmelerin artacağını öngörmek yanlış olmayacaktır.

⁶⁹⁵ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 2021/3499 E., 2022/739 K. (07.03.2022).

SONUÇ

Günümüzde çeşitli şekillerde kullanılabilen dijital araçlar, bireylerin hayatında kolaylaştırıcı etkilere sahiptir. Söz konusu kolaylıklardan en çok yararlanan alanlardan biri çalışma hayatıdır. Dijital araçların faydalı yanlarının yanında birtakım olumsuzluklara sebep olduğu söylenebilir. Bu minvalde dijital araçlar bireyleri sürekli ulaşılabilir hale getirmiştir. Bireylerin sürekli ulaşılabilir olabilmesi çalışma ilişkilerini etkilemiştir. Bu manada işverenlerin zayıf konumda bulunan çalışanlara sürekli ulaşabilmesi yahut ulaşabilme imkanı, çalışanları psikososyal pek çok riskle karşı karşıya bırakmıştır. Özellikle Covid 19 salgını sonrasında değişen çalışma pratikleri ve çalışanların sürekli ulaşılabilir olduğuna dair algı, çalışanları oldukça olumsuz etkilemiştir. Bu olumsuzlukları giderebilecek bir arayış olarak karşımıza ulaşılama hakkı çıkmaktadır.

Ulaşılama hakkı, insan hakları sistematüğinde belli başlı haklar çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Bu haklar özel ve aile yaşamına saygı hakkı ile dinlenme hakkıdır. Bu manada ulaşılama hakkının çekirdeğini özel ve aile yaşamına saygı hakkının oluşturduğunu söylemek yanlış olmaz. Zira ulaşılama hakkı iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşması sonucunda ortaya çıkmıştır. Bundan dolayı çalışanlar bakımından özel yaşama yönelik müdahale yaygınlaşmıştır. Özel ve aile yaşamına saygı hakkı BM düzleminde gerek İHEB gerekse Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile korunmaktadır. Avrupa Konseyi düzleminde ise AİHS ile güvence sağlanmaktadır. Hem ülkemiz hem de uluslararası düzenlemeler bakımından bunlar arasından en önemlisi AİHS ve AİHM uygulamasıdır.

Bu noktada AİHM çalışma hayatı özelinde önüne gelen uyuşmazlıklar bakımından birtakım yaklaşımlar geliştirmektedir. Bu manada AİHM'nin nedene dayalı yaklaşımı çalışanların özel yaşamında yapmış olduğu birtakım tercihlere yönelik müdahaleler bakımından karşımıza çıkmaktadır. Sonuca dayalı yaklaşımda ise çalışma hayatına karşı müdahalenin özel yaşama olan etkileri değerlendirilmektedir. Ulaşılama hakkı bakımından AİHM'nin önüne gelen uyuşmazlık bağlamında her iki yaklaşımı da uygulaması mümkün olabilecektir. Zira AİHM'nin çalışma saatleri dışında ulaşılama hakkına yönelik tercihi sebebiyle olumsuz muameleye uğrayacak bir çalışan için nedene dayalı yaklaşımı; ulaşılama hakkına yönelik tercihine saygı duyulmayıp bundan dolayı işten çıkarılan bir çalışan bakımından da sonuca dayalı yaklaşımı uygulaması muhtemeldir.

Ulaşılama hakkının doğrudan irtibat içerisinde bulunduğu diğer bir hak olarak karşımıza dinlenme hakkı çıkmaktadır. Dinlenme hakkı ve çalışma sürelerine yönelik düzenlemelere BM düzeyinde İHEB, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile ILO sözleşmelerinde rastlanmakta, Avrupa Konseyi düzenindeyse Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda bulunmaktadır. Dinlenme hakkına yönelik kapsamlı düzenlemeler ILO sözleşmeleri ile getirilmiştir.

Ulaşılama hakkının somut düzenlemeler açısından AB düzenlemeleri ve ulusal hukuk düzenlemeleri bakımından değerlendirilmesi gerekir. AB düzenlemeleri bakımından çalışma sürelerine ve çalışma koşullarına ilişkin mevcut direktiflerin çalışanlara ulaşılama hakkını sağlayacak şekilde yorumlanması mümkündür. Şüphesiz bu yorumu yapacak organ ABAD'dır. ABAD'ın vermiş olduğu bazı ilke kararlarda -örneğin *Matzak Kararı*- ulaşılama hakkının önünü açan ve ulaşılama hakkının çalışanlara tanınması yönünde yorumlar yapılabilmektedir. Buna karşılık daha yakın tarihli bazı kararlarında -örneğin *Radiotelevizija Slovenija ve Stadt Offenbach am Main Kararları*- bu tutumdan sapmalar görülmektedir. Bununla birlikte AB düzeyinde ulaşılama hakkına yönelik ilk somut adım Avrupa Parlamentosu'nun "21 Ocak 2021 Tarihli, Ulaşılama Hakkı Konusunda Komisyona Tavsiyelerde Bulunan Kararı" ile atılmıştır. Bu Karar gerek ulaşılama hakkının teorik temellerinin ortaya konması gerekse de pratik uygulamalar önermesi bakımından oldukça önemli bir gelişmedir. Her ne kadar bu Karar'ın çok önemli olduğu söylenebilse de şu ana kadar somut düzenleme getirilmediği görülmektedir.

Ulusal düzenlemeler bakımından ulaşılama hakkının pek çok Avrupa ülkesinde kanun düzeyinde düzenlendiği veya düzenlenmeye başladığı söylenebilmektedir. Fransa bu ülkelerin başında gelmektedir. Zira 2001 yılında Fransız Yargıtay'ı vermiş olduğu karar ile başlayan ulaşılama hakkının tanınmasına yönelik bu süreç 2016 yılında kanunlaştırma ile sonuçlanmıştır. 2016-1088 sayılı "Çalışma, Sosyal Diyalogun Modernleştirilmesi ve Kariyer Yollarının Güvence Altına Alınmasına İlişkin" Fransız Kanunu ile Fransa'da ulaşılama hakkının tanındığı görülmektedir. Ulaşılama hakkına kanun düzeyinde yer veren bir başka Avrupa ülkesi olan İtalya'da ise bu hak 2017 tarihli 81 sayılı "Girişimci Olmayan Serbest Meslek Sahiplerinin Korunmasına Yönelik Tedbirler ile Esnek Zaman ve Yerde Çalışmayı Teşvik Etmeye Yönelik Tedbirler" başlıklı Kanun ile yerleşmiştir. Bu kanunla "lavoro agile" yani akıllı çalışma gerçekleştiren çalışanlar bakımından iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik hükümler getirildiği görülmektedir. Yine

İspanya’da ulaşılamama hakkının 3/2018 sayılı “*Kişisel Verilerin Korunması ve Dijital Hakların Korunmasına İlişkin*” Kanun ile tanındığı görülmektedir.

Bu ülkelerin yanında ulaşılamama hakkına kanun düzeyinde henüz yer vermeyip de pratikte ulaşılamama hakkına yer veren ülkeler de mevcuttur. Bu ülkelerin başında Almanya ve İrlanda gelmektedir. Almanya’da “*Çalışma Süreleri Kanunu*”nun getirmiş olduğu çalışan bakımından güvenceli düzenlemeler, ulaşılamama hakkının fiiliyatta uygulanmasını sağlamaktadır. Bir manada çalışanların dinlenme hakkına ve dinlenme sürelerine dair Kanun’un sıkı bir şekilde uygulanması ve bu yönde sosyal politikaların geliştirilmesi, Almanya bakımından ulaşılamama hakkına yönelik özel bir kanun getirilmesi ihtiyacını bertaraf edebilmektedir. Bir diğer ülke olan İrlanda’da ulaşılamama hakkının AB Direktif düzenlemelerinin doğru bir şekilde uygulanmaya çalışılması yoluyla ulaşılamama hakkına yönelik düzenleme ihtiyacının giderildiği görülmektedir. Bu manada bağlayıcı olmayan “*Ulaşılamama Hakkına İlişkin Uygulama Kuralları*” işverenler bakımından tavsiye niteliğinde olsa da etkili bir yol olarak tercih edilmektedir.

Türk Hukuku bakımından da ulaşılamama hakkının kanuni temellerinin mevcut olduğunu ifade edebiliriz. Bu manada gerek 4857 sayılı İş Kanunu düzenlemelerinin gerekse 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu düzenlemelerinin ulaşılamama hakkının hayata geçirilmesine engel bir husus barındırmadığını ifade edebiliriz. Gerek İş Kanunu’nun gerekse de Devlet Memurları Kanunu’nun getirmiş olduğu çalışma sürelerine ilişkin hükümlerinin ulaşılamama hakkı bağlamında çalışan lehine değerlendirilmesi mümkündür. Bu manada kısıtlı ve dar içerikli yargı kararlarının çeşitlenerek gelişmesi ve bu yönde bir farkındalığın oluşturulmasıyla birlikte ulaşılamama hakkının yerleşmesi sağlanabilecektir. Her ne kadar ulaşılamama hakkının yasal olarak düzenlenmesiyle işlerlik kazanacağını düşünsek de yargı kararlarının da bu yönde öncü olabilmesi mümkündür. Zira yargı kararları ve kanunlaştırma yönündeki ihtiyaç eş zamanlı olarak artacaktır. Türkiye’de İş Hukuku doktrininde ulaşılamama hakkına yönelik tartışmaların yapıldığı göz önüne alınırsa, ulaşılamama hakkının kanuni temellerinin hızla sağlanabileceğini düşünmek yanlış olmayacaktır.

Netice itibariyle ulaşılamama hakkı, çalışanların özel yaşamı ile iş yaşamı arasındaki dengenin sağlanabilmesi ve çalışanların dinlenme haklarının gerçek manada sağlanabilmesi açısından oldukça önemlidir. Ulaşılamama hakkının kanuni olarak düzenlenmesi bir seçenek olarak karşımıza çıkarken bu yönde sosyal önlemlerin alınması

da bir o kadar önemlidir. Bunun yanında Anayasa'nın 50. maddesine ek fıkra hükmüyle ulaşılama hakkının tanınması bir öneri olarak getirilebilir. Bu şekilde bir düzenleme ile ele aldığımız ülke uygulamalarından daha ileri bir uygulama alanı yaratılması mümkün hale gelebilecektir. Yine de şunu ifade etmek gerekir ki; ulaşılama hakkına yönelik hukuki temellerin özel ve aile yaşamının korunması hakkı ile dinlenme hakkı çerçevesinde geliştirilmesi gerekmektedir. Nihayetinde ulaşılama hakkına yönelik öncelikli olarak belli başlı meslek grupları ve akabinde tüm meslek grupları bakımından kanuni düzenleme getirilmesi yahut en azından sosyal politika geliştirilmesi çalışma ilişkisi bakımından oldukça mühimdir.

KAYNAKÇA

Kitap, Makale ve Tezler

Akad, Mehmet, Bihterin Vural Dinçkol ve Nihat Bulut. *Genel Kamu Hukuku*. 19.bs. İstanbul: Der Yayınları, 2023.

Akandji-Kombe, Jean-François. “Sosyal Hakların Uluslararası Kaynakları”. İçinde *Anayasal Sosyal Haklar*, İbrahim Ö. Kaboğlu, ed., Gülden Kurt, çev., İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012.

Akıllıoğlu, Tekin. *İnsan Hakları Kavram Kaynakları ve Koruma Sistemleri*. 3.bs. Ankara: Yetkin Yayınları, 2019.

Aksoy, Cevat Giray, Jose Maria Barrero, Nicholas Bloom, Steven J. Davis, Mathias Dolls ve Pablo Zarate. *Working from Home Around the World*. NBER working paper series, no. w30446. Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research, 2022.

Akyılmaz, Bahtiyar, Murat Sezginer ve Cemil Kaya. *Türk İdare Hukuku*. 17. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

Alpagut, Gülsevil, "Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik" *Prof. Dr. Turhan Esener 3. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, 2021: 317-338.

Anayurt, Ömer. *Anayasa Hukuku: Genel Kısım (Temel İlkeler, Kavram ve Kurumlar)*. 6. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.

Arslan Öncü, Gülay. *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Özel Yaşamın Korunması Hakkı*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2011.

Arslan Öncü, Gülay. *Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru El Kitapları Serisi – 8*. Ankara: Anayasa Mahkemesi Yayınları, 2019.

Arslan Öncü, Gülay. *Sosyal Devlet ve Küreselleşme Ekseninde Haksız İşten Çıkarılmama Hakkı UÇÖ-(GG)ASŞ-AİHS*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.

- Astarlı, Muhittin. “Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin ‘Vorel’ Kararının İncelenmesi”. *Kamu-İş* 9, sy 3, 2007.
- Atasayan, M. Gözde. *Sosyal Hakların Yargısallaştırılması*. İstanbul: Aristo Yayınevi, 2023.
- Avogaro, Matteo. “Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global Issue”. *Law Journal of Social and Labor Relations* 4, sy 3, 2018.
- Aybay, Rona ve Demirhan Burak Çelik. *İnsan Hakları Hukuku*. 5. bs. İstanbul: Der Yayınları, 2022.
- Aydın, Fazıl, ed. “Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 4 Kasım 2003 Tarih ve 2003/88/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi”. İçinde *Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014.
- Aydın, Ufuk ve Merve Kutlu. “The Right to Disconnect: Lessons from Europe and Turkish Labour Law”. *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 8, sy 2, 2020.
- Bal, Ali. “Kölelik, Zorla Çalıştırma ve Benzer Uygulamalara İlişkin Yasağın Uluslararası Hukuk ve AİHM İçtihatları Çerçevesinde Gelişimi”. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, sy 2, 2019: 55-112. <https://doi.org/10.33432/ybuhukuk.553022> , E.T. 18.08.2023.
- Balcı, Ali İhsan ve Mehmet Güler. “Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (ETUC) Küreselleşme Bağlamında Değerlendirilmesi”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, sy 77, 2019: 383-420.
- Balkır, Zehra Gönül. "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları". İçinde *İnsan Hakları*, Korkut Tankuter, ed., İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 2000.
- Barnard, Catherine ve Steve Peers. *European Union Law*. 3. bs. Oxford: Oxford University Press, 2020.
- Batum, Süheyl, Didem Yılmaz ve Serkan Köybaşı. *Anayasa Hukuku Temel Kavramlar ve Genel Esaslar*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.

- Baycık, Gaye, Sevil Doğan, Dilek Dulay Yangin ve Oğuzhan Yay. “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit Ve Öneriler”. *Çalışma ve Toplum* 3, sy 70, Ocak 2021: 1683-1728. <https://doi.org/10.54752/ct.1155067> , E.T. 07.09.2023.
- Bayram, Mehmet Hanifi. *Avrupa Birliği Hukuku Dersleri*. 7.bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Bednarowicz, Bartłomiej. “Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union”. *Industrial Law Journal* 48, sy 4, Aralık 2019: 604-623. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz021> , E.T. 19.08.2023.
- Bell, Mark, Marta Lasek-Markey, Alan Eustace ve Thomas Pahlen. “A Right to Disconnect: Irish and European Legal Perspectives, A Public Policy Report of the Covid-19 Legal Observatory”. Dublin: Trinity College Dublin, School of Law, 2021.
- Billingsley, Sunnee, Maria Brandén, Siddartha Aradhya, Sven Drefahl, Gunnar Andersson ve Eleonora Mussino. “COVID-19 mortality across occupations and secondary risks for elderly individuals in the household: A population register-based study”. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 48, sy 1, Ocak 2022: 52-60. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3992> , E.T. 25.09.2023.
- Boyar, Oya ve Sezen Kama Işık. “Dördüncü Kuşak Haklar ve Bilişim Teknolojilerinin Doğuşunda Mahremiyet Kavramına Karşılaştırmalı Bir Bakış”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 25, sy 2, 2019.
- Boz, Selman Sacit, Abidin Kadir İnce, Gizem Elif Büyükyıldırım ve Enis Acar. *Kamu Personel Hukuku*. Editör Selman Sacit Boz. Ankara: Adalet Yayınevi, 2021.
- Bozkurt, Enver ve Arif Köktaş. *Avrupa Birliği Hukuku*. 8. bs. Ankara: Yetkin Yayınları, 2021.
- Carby-Hall, Jo ve Lourdes Mella Méndez, ed. *Labour Law And The Gig Economy: Challenges Posed By The Digitalisation Of Labour Processes*. London: Routledge, 2020.

- Cheselina, Olga. “The Legal Nature and the Place of the Right to Disconnect in European and in Russian Labour Law”. *Russian Law Journal* 9, sy 3, 2021: 36-59.
- Chieregato, Elisa. “A Work-Life Balance For All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158”. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 36, sy 1, 2020: 59-80.
- Chiuffo, Facundo Martin. “The ‘Right to Disconnect’ or ‘How to Pull the Plug on Work’”, 2019. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3422283> , E.T. 12.09.2023.
- Chudinovskikh, M.V. “The right to disconnect in digital economics”. İçinde *Proceedings of the International Scientific and Practical Conference on Digital Economy (ISCDE 2019)*, 516-19. Atlantis Press, 2019. <https://doi.org/10.2991/iscde-19.2019.157> , E.T. 15.09.2023.
- Clapham, Andrew. *Human Rights a Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press, 2007.
- Craig, Paul ve Grainne De Burca. *EU Law: Text, Cases, and Materials*. 5. bs. Oxford: Oxford University Press, 2011.
- Çankaya, Yiğitcan. *İş İlişkisinde İşçinin Özel Yaşamının Gizliliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2021.
- Çankaya, Yiğitcan. “Pandemi Döneminde Tele Çalışmanın İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkına Etkisi”. İçinde *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V*, editör Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Çağlar, Bakır. *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Hukukunda Türkiye*. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi, 2002.
- Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. 34.bs. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2021.
- Çetin, Evra. *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin 8-11. Maddeleri Bağlamında Çalışanların Hakları*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015.

- Dagnino, Emanuele. “Working Anytime, Anywhere’ and Working Time Provisions. Insights from the Italian Regulation of Smart Working and the Right to Disconnect”. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 2020. https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/686 , E.T. 29.09.2023.
- Diggelmann, Oliver ve Maria Nicole Cleis. “How the Right to Privacy Became a Human Right”. *Human Rights Law Review* 14, sy 3, 2014: 441-458. <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngu014> , E.T. 17.09.2023.
- Doğan, İlyas. “Avrupa Konseyi Çerçevesinde İnsan Haklarını Koruma Sistemi”. İçinde *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Hukuku*, İlyas Doğan, ed., 2.bs. Ankara: Astana Yayınları, 2021.
- Doğan, İlyas. “Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi ve BM Şartına Yansıması”. İçinde *İnsan Hakları Hukuku*, İlyas Doğan, ed., 5. bs. Ankara: Astana Yayınları, 2022.
- Doğan, İlyas. “İnsan Hakları Hukukunun Temel Özellikleri”. İçinde *İnsan Hakları Hukuku*, İlyas Doğan, ed., 5.bs. Ankara: Astana Yayınları, 2022.
- Doğan, İlyas. “Özel ve Aile Hayatına Saygı Gösterilmesini İsteme Hakkı”. İçinde *İnsan Hakları Hukuku*, İlyas Doğan, ed., 5. bs. Ankara: Astana Yayınları, 2022.
- Donnelly, Jack. *Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları*. Mustafa Erdoğan ve Levent Korkut, çev., Ankara: Yetkin Yayınları, 1995.
- Donnelly, Jack ve Daniel J. Whelan. *International Human Rights*. Dilemmas in world politics. New York: Westview Press, 2017.
- Dulay Yangın, Dilek ve Merve Kutlu Mutluer. “Avrupa Adalet Divanı’nın Çağrıya Hazır Bekleme Süresinin Nitelendirilmesine İlişkin Yaklaşımı: D.J. v Radiotelevizija Slovenija C-344/19, RJ v Stadt Offenbach am Main C-580/19 ve MG v Dublin City Council C-214/20 Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler”. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 9, sy 2, 2022: 481-512.
- Dursun Ateş, Sevgi. *İşverenin Yönetim Hakkı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

- Edip Yalçın, Cemre. *Klasik Kamusal Alandan Sanal Kamusal Alana: Demokrasi ve İnsan Hakları İdeali için Normatif Bir Değerlendirme*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku*. 4. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Erdemir, M. Aymelek. *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2015.
- Erdoğan, Canan. “Ulaşılamama Hakkı”. İçinde *Zorlayıcı Sebeplerin İş İlişkisine Etkisi*, editör Saim Ocak. Ankara: Adalet Yayınevi, 2023.
- Erdoğan, Mustafa. *İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku*. 3.bs. Ankara: Hukuk Yayınları, 2019.
- Eren, Abdurrahman. *Anayasa Hukuku Dersleri*. 4. bs. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Eren, Abdurrahman. *Türkiye’de İnsan Haklarının Korunması*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2007.
- Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Başkan. *İş Hukuku*. 10. bs. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2020.
- Fiata, Emanuela. “The Right to Disconnect, the EU Strategy and Gender Equality”. Editör Paola Paoloni ve Rosa Lombardi. *When the Crisis Becomes an Opportunity: The Role of Women in the Post-Covid Organization*. Cham: Springer International Publishing, 2023. https://doi.org/10.1007/978-3-031-21932-0_14 , E.T. 16.08.2023.
- Gallagher, Emma. “After Hours Availability And The Right To Disconnect: An Exploratory Study Into The Effect Of After-Hours Availability And The Significance Of Protective Legislation For The Right To Disconnect”. Master of Arts in Human Resource Management, National College of Ireland, 2020.
- Garcia-Munoz Alhambra, Manuel Antonio ve Christina Hiessl. “The Matzak Judgment of the CJEU: The Concept of Worker and the Blurring Frontiers of Work and Rest Time”. *European Labour Law Journal* 10, 2019.

- Gemalmaz, Mehmet Semih. *Devlet, Birey ve Özgürlük*. 3. bs. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2015.
- Golding, Gabrielle. “The Right to Disconnect in Australia: Creating Space for a New Term Implied by Law”. *University of New South Wales Law Journal* 46, sy 2, 2023: 728-758.
- Gözler, Kemal. *Anayasa Hukukunun Genel Teorisi Cilt I*. 2.bs. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2020.
- Gözler, Kemal. *İdare Hukuku Cilt I*. 3. bs. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2019.
- Gözler, Kemal. *İdare Hukuku Cilt II*. 3. bs. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2019.
- Gözler, Kemal. *İnsan Hakları Hukuku*. 4. bs. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2022.
- Gülmez, Mesut. “Türkiye’de Sosyal Haklar: Sosyal Şart Açısından Anayasa’da Sosyal Devlet ve Sosyal Haklardaki Uyumsuzluklar”. İçinde *Anayasal Sosyal Haklar*, editör İbrahim Ö. Kaboğlu. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2012.
- Gülmez, Mesut. *Uluslararası Sosyal Güvenliğin Evrensel Sefaleti Politika, Hukuk, Uygulama (1919-2018)*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2018.
- Güriz, Adnan. *Hukuk Felsefesi*. 15. bs. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2020.
- Güzel, Ali ve Deniz Ugan Çatalkaya. “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20, sy 1, 2014.
- Harris, D. J., M. O’Boyle, E. P. Bates ve C. M. Buckley. *Law Of The European Convention On Human Rights*. Oxford: Oxford University Press, 2018.
- Hesselberth, Pepita. “Discourses On Disconnectivity And The Right To Disconnect”. *New Media & Society* 20, sy 5, 2018: 1994-2010. <https://doi.org/10.1177/1461444-817711449> , E.T. 12.07.2023.

- Horspool, Margot ve Matthew Humphreys. *European Union Law*. 7. bs. Oxford: Oxford University Press, 2012.
- İba, Şeref. *Anayasa Dersleri Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku*. 4. bs. Ankara: Turhan Kitabevi, 2022.
- Jochman, Tyler. "Effects on Employees' Compensation Under The Right To Disconnect". *Marquette Benefits & Social Welfare Law Review* 22, sy 2, 2021.
- Jorens, Yves, Jean-Philippe Lhernould ve Simon Roberts. *Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı*. Damla Ergüven, çev., Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 2011.
- Joseph, Sarah ve Melissa Castan. *The International Covenant on Civil and Political Rights: Cases, Materials, and Commentary*. 3. bs. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- Kaboğlu, İbrahim Ö. *Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar)*. 16. bs. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2021.
- Kaboğlu, İbrahim Ö. *Özgürlükler Hukuku 1 İnsan Hakları Genel Kuramına Giriş*. 7. bs. Ankara: İmge Yayınları, 2013.
- Kalabalık, Halil. *İnsan Hakları Hukuku*. 5. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Kama Işık, Sezen. *Avrupa Veri Koruma Hukukuna Anayasal Bir Bakış*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Kama Işık, Sezen. "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde Özel Yaşam ve Kavramın Sonraki İnsan Hakları Belgelerine Etkisi". *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 10, sy 1, 2022: 217-250.
- Kaman, Nur. "Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve Kamu Personel Hukukuna Etkileri", Cumhurbaşkanlığı Sisteminde Yürütme Bildiri Kitabı. *Marmara Üniversitesi Yayınları* 861, 2019: 88-95.
- Kaman Karan, Nur. *Devlet Memurluğunun Sona Ermesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2003.

- Kapani, Münci. *İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları*. Ankara: Bilgi Yayınevi, 2011.
- Kapani, Münci. *Kamu Hürriyetleri*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2013.
- Karahanoğulları, Onur. *İdare Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2022.
- Karakaş, Ayşe Işıl. *Avrupa Topluluğu Hukuk Düzeni ve Ulus Devlet Egemenliği*. İstanbul: Der Yayınları, 1993.
- Karakul, Selman. “Avrupa Birliği’nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne Katılımı”. *LEGES Anayasa ve İdare Hukuku Dergisi* 1, sy 1, 2014.
- Karakul, Selman. *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde İhlal Prosedürü*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2022.
- Karan, Ulaş. “Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasası: Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Karşılaştırmalı Analiz”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 67, sy 2, 2018: 415-462.
- Kırık, Haşim. *İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2024.
- Kokott, Juliane ve Christoph Sobotta. “The Charter of Fundamental Rights of the European Union after Lisbon Human Rights in the European Union”. *Revista Romana de Drept European* 2012, sy 5, 2012: 93-112.
- Kuçuradi, Ioanna. *İnsan Hakları: Kavramları ve Sorunları*. 5.bs. Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu, 2022.
- Lafargue, Paul. *Tembellik Hakkı*. 5. bs. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2023.
- Larsen, Trine P. ve Søren Kaj Andersen. “A New Mode of European Regulation? The Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Telework in Five Countries”. *European Journal of Industrial Relations* 13, sy 2, Temmuz 2007. <https://doi.org/10.1177/0959680107078252> , E.T. 12.09.2023.
- Lenaerts, Koen, Piet Van Nuffel ve Tim Corthaut. *EU Constitutional Law*. Oxford: Oxford University Press, 2021.

- Lerouge, Loïc ve Francisco Trujillo Pons. “Contribution to the study on the ‘right to disconnect’ from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?” *European Labour Law Journal* 13, sy 3, 2022: 450-465. <https://doi.org/10.1177/20319525221105102> , E.T. 16.08.2023.
- Lungu, Luiza. “The Right To Disconnect - A Necessary Demarcation between Professional And Private Life”. *Conferinta Internationala de Drept, Studii Europene si Relatii Internationale*, 2021.
- McDowall, Almuth ve Gail Kinman. “The New Nowhere Land? A Research And Practice Agenda For The ‘Always On’ Culture”. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 4, sy 3, Ocak 2017): 256-266. <https://doi.org/10.1108/-JOEPP-05-2017-0045> , E.T. 17.08.2023.
- Mcleod, Saul. “*Maslow's Hierarchy of Needs*”. 2018, <https://www.simplypsychology.org/-maslow.html> , E.T. 31.01.2024.
- Mitrus, Leszek. “Potential Implications o the Matzak Judgment (Quality of Rest Time, Right to Disconnect)”. *European Labour Law Journal* 10, sy 4, Aralık 2019: 386-97. <https://doi.org/10.1177/2031952519886149> , E.T. 20.09.2023.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku*. 7. bs. Ankara: Lykeion Yayıncılık, 2022.
- Oder, Bertil Emrah. *Avrupa Birliği’nde Anayasa ve Anayasacılık*. İstanbul: Anahtar Kitaplar Yayınevi, 2004.
- Oğuzman, M. Kemal ve Nami Barlas. *Medeni Hukuk, Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar*. 22. bs. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2016.
- Önüt, Lale Burcu. “Avrupa Birliği Hukuku’nun Üye Devletlerdeki Memur İstihdamına Etkisi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14, sy 2, Aralık 2012: 205-252.

- Pansu, Luc. “Evaluation of ‘Right to Disconnect’ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity”. *International Journal of Management and Applied Research* 5, sy 3, 2018.
- Pazarcı, Hüseyin. *Uluslararası Hukuk*. 19. bs. Ankara: Turhan Kitabevi, 2019.
- Redlein, Alexander ve Claudia Höhenberger. “Digitalisation”. İçinde *Modern Facility and Workplace Management: Processes, Implementation and Digitalisation*, editör Alexander Redlein, 139-175. Classroom Companion: Business. Cham: Springer International Publishing, 2020, https://doi.org/10.1007/978-3-030-35314-8_5 , E.T. 17.12.2023.
- Sagan, Adam. “The Classification as Worker under EU Law”. *European Labour Law Journal* 10, 2019.
- Salihpaşaoğlu, Yaşar. “Özel Hayatın Kapsamı: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihatları Işığında Bir Değerlendirme”. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 17, sy 3, 2013.
- Savaş Kutsal, F. Burcu. *İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı Güncel Çalışma Koşulları ve Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukuku İçin Tespit ve Öneriler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- Schabas, William A. *The European Convention on Human Rights a Commentary*. Oxford: Oxford University Press, 2015.
- Secunda, Paul M. “The Employee Right To Disconnect”. *Notre Dame Journal of International & Comparative Law* 9, sy 1, 2019.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. 12. bs. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- Sevimli, K. Ahmet. *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2006.
- Shaw, Malcolm N. *International Law*. 5. bs. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

- Shaw, Malcolm N. *Uluslararası Hukuk*. İbrahim Kaya, Yücel Acer, M. Turgut Demirtepe ve G. Engin Şimşek, çev., 8. bs. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi, 2018.
- Shelton, Dinah. *Remedies in International Human Rights Law*. 3. bs. Oxford: Oxford University Press, 2015.
- Sözüer, Eren. *Unutulma Hakkı İnsan Hakları Hukuku Perspektifinden bir İnceleme*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.
- Sümer, Halûk Hâdi. *İş Hukuku*. 26. bs. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. 22. bs. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2022.
- Swepston, Lee. *The Development in International Law of Articles 23 and 24 of the Universal Declaration of Human Rights: The Labor Rights Articles*. Leiden: Brill Nijhoff, 2014.
- Şirin, Tolga. “Sosyal Haklar Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi Bireysel Başvuru Kararları”. editör Tolga Şirin ve Can Yalçın Armutçuoğlu. İstanbul: Tekin Yayınevi, 2022.
- Tan, Turgut ve Bahar Bayazıt. *İdare Hukuku*. 10. bs. Ankara: Turhan Kitabevi, 2021.
- Tekinalp, Gülören ve Ünal Tekinalp. *Avrupa Birliği Hukuku*. 2. bs. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2000.
- Top, Dan. “The Right to Disconnect of the Employee Who Works Remotely”. *European Journal of Social Law* 60, sy 3, 2023: 7-11.
- Tosone, Carol, ed. *Shared Trauma, Shared Resilience During a Pandemic: Social Work in the Time of COVID-19*. Essential Clinical Social Work Series. Cham: Springer International Publishing, 2021. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-61442-3> , E.T. 10.07.2023.
- Tsuchitani-Watson, Jeremy M. “Karoshi, Karo Jisatsu, And Gender Discrimination: Japan’s Human Rights Violations”. *Asian-Pacific Law & Policy Journal* 19, sy 2, 2018.

- Ugan Çatalkaya, Deniz. “Çalışma Saatleri Dışında Zihniniz Halen İş ile mi Meşgul? Özel Yaşam ile İş Yaşamı Arasındaki Sınırların Bulanıklaşması ve Ulaşılabilir Olmama Hakkı Üzerine”. *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Bülteni*, 2021.
- Ugan Çatalkaya, Deniz. “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence ‘Ulaşılabilir Olmama’ Hakkı”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74, 2016: 737-755.
- Uğur, Ömer. “Application of Short-Time Working Allowance During the Pandemic in Turkey”. *Human Rights in the Regime Covid 19*, 2021: 155-164.
- Ulusoy, Ali D. “Kamu Görevlileri Açısından Özel Hayata Saygı Hakkı ve Kamudan İhraçlar”. *Anayasa Yargısı* 38, sy 2, 2021: 293-306.
- Ulusoy, Ali D. *Türk İdare Hukuku*. 5. bs. Ankara: Yetkin Yayınları, 2022.
- Uygun, Oktay. *Devlet Teorisi*. 7. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Uygun, Oktay. *Kamu Hukuku İncelemeleri-İnsan Hakları, Demokrasi, Hukuk Devleti Ve Egemenlik*. 3. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2013.
- Ülgen, Özen. "Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin Niteliği ve Türleri". *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1, 2018.
- Ünal, Emre. *İşçinin Ulaşılama Hakkı*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2023.
- Üzeltürk, Sultan. *1982 Anayasası ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesine Göre Özel Hayatın Gizliliği Hakkı*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2004.
- Vasak, Karel. “Human Rights: A Thirty-Year Struggle: The Sustained Efforts To Give Force Of Law To The Universal Declaration Of Human Rights”. *United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization*, 1977.
- Vernea, Sorin-Alexandru. “Rest Time and Digitization the Right to Disconnect”. *European Journal of Social Law* 60, sy 3, 2023: 73-81.

Von Bergen, C.W. ve Martin S. Bressler. “Work, Non-Work Boundaries And the Right to Disconnect”. *Journal of Applied Business and Economics* 21, sy 2, 2019.

Yang, Duanyi, Erin L. Kelly, Laura D. Kubzansky ve Lisa Berkman. “Working from Home and Worker Well-Being: New Evidence from Germany”. *ILR Review* 76, sy 3, 2023: 504-531. <https://doi.org/10.1177/00197939221148716> , E.T. 15.07.2023.

Yapağı, Özgün. “Kamu Görevlilerinin Özel ve Aile Hayatına Saygı Hakkı”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, 2023.

Yayla, Yıldızhan. *İdare Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2009.

Yıldırım, Turan, Melikşah Yasin, Nur Kaman, H. Eyüp Özdemir, Gül Üstün, Hüseyin Melih Çakır ve Özge Okay Tekinsoy. *İdare Hukuku*. Editör Turan Yıldırım. 8. bs. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.

Yıldırım, Turan, Nur Kaman. “İdare Hukuku Konferansları-I “Kamu Görevlilerinin Özel Hayatı””. *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi* 18, sy 1, 2019: 155-172. <https://doi.org/10.26650/ihid.644419>, E.T. 31.01.2024.

Yılmaz, Orhun. *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Zahn, Rebecca. “Does Stand-by Time Count as Working Time? The Court of Justice Gives Guidance in DJ v Radiotelevizija Slovenija and RJ v Stadt Offenbach Am Main”. *European Papers - A Journal on Law and Integration* 6, sy 1, 2021: 121-124. <https://doi.org/10.15166/2499-8249/456> , E.T. 15.09.2023.

Hukuki Metinler, Görüşler, Raporlar ve İnternet Kaynakları

89/391/EEC. “Council Directive of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211> , E.T. 12.08.2023.

90/270/EEC. “Council Directive of 29 May 1990 on the Minimum Safety and Health Requirements for Work with Display Screen Equipment”, <https://eur-lex.europa.eu>.

eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01990L0270-20190726 , E.T.
15.08.2023.

91/533/EEC. “Council Directive of 14 October 1991 on an Employer’s Obligation to Inform Employees of the Conditions Applicable to the Contract or Employment Relationship”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:-31991L0533> , E.T. 13.08.2023.

2003/88/EC. “Directive of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 Concerning Certain Aspects of the Organisation of Working Time”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088> , E.T. 10.08.2023.

2019/1152. “Directive (EU) of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152> , E.T. 16.08.2023.

2019/1158. “Directive (EU) of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:-32019L1158> , E.T. 16.08.2023.

“Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma”. <https://ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> , E.T. 11.08.2023.

BM. “Optional Protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-international-covenant-economic-social-and> , E.T. 06.10.2023.

“Boletín Oficial del Estado”, <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf> , E.T. 25.08.2023.

Bundesministerium der Justiz. “Arbeitszeitgesetz”, <https://www.gesetze-im-internet.de/-arbzg/> , E.T. 29.08.2023.

“Code du travail”, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT-0000060-72050 , E.T. 02.01.2024.

“Commissioner Schmit’s opening remarks at the Conference on the Right to Disconnect and Telework”, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/speech_22_1773 , E.T. 11.12.2023

“Conference on the Right to Disconnect and Telework”, <https://www.right2disconnect.eu/>, E.T. 28.08.2023.

Council of Europe. “Reading Guide of the Charter of Fundamental Rights of the European Union in the Light of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and of the European Social Charter (Revised)”, <https://rm.coe.int/16802f5eb7> , E.T. 17.08.2023.

Council of Europe. “Work-Related Rights Factsheet”, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/fs_work_eng , E.T. 12.07.2023.

Department of Enterprise, Trade and Employment. “Code of Practice on the Right to Disconnect”, <https://www.gov.ie/en/publication/d33e8-code-of-practice-on-the-right-to-disconnect/> , E.T. 12.09.2023.

“Droit à la déconnexion pour le salarié : de quoi parle-t-on ?”, <https://www.cftc.fr/-actualites/droit-a-la-deconnexion-en-2019-de-quoi-parle-t-on> , E.T. 27.09.2023.

Eurofound. “Right to disconnect: Exploring company practices”. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2021/right-disconnect-exploring-company-practices> , E.T. 05.06.2023.

Eurofound. “Social Partners”, <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/social-partners> , E.T. 28.08.2023.

European Commission. “Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council concerning certain aspects of the

organisation of working time”, 2017. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023XC0324\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023XC0324(01)) , E.T. 22.08.2023.

European Commission. *2021 Report on Gender Equality in the EU*. Publications Office, 2021. <https://doi.org/doi/10.2838/57887> , E.T. 27.08.2023.

European Commission. “Nicolas Schmit”, https://commissioners.ec.europa.eu/nicolas-schmit_en , E.T. 20.12.2023.

European Commission. “Social Dialogue”, [https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=-329&langId=en#:~:text=European%20social%20dialogue%20refers%20to,industry%20\(employers%20and%20workers\)](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=-329&langId=en#:~:text=European%20social%20dialogue%20refers%20to,industry%20(employers%20and%20workers)) , E.T. 14.12.2023.

European Commission ve Secretariat-General. “European Pillar of Social Rights”, 2017. <https://doi.org/doi/10.2792/95934> , E.T. 22.09.2023.

European Council ve European Committee of Social Rights. “European Committee of Social Rights Conclusions 2022 Türkiye”, Mart 2023. <https://rm.coe.int/conclusions-2022-turkiye-e/1680aa9875> , E.T. 02.09.2023

European Parliament, “European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect (2019/2181(INL))”, [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2019/2181\(INL\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2019/2181(INL)&l=en) , E.T. 25.06.2023.

European Trade Union Confederation. “European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation”, https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/-Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf , E.T. 29.08.2023.

European Trade Union Confederation. “Who are the European social partners?”, <https://www.etuc.org/en/who-are-european-social-partners> , E.T. 29.08.2023.

“Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights”. Council of Europe, 2022. https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/guide_art_8_eng , E.T. 12.07.2023.

ILO. “About the ILO”, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> , E.T. 20.07.2023.

ILO. Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 30 § (1930).

ILO. Hours of Work (Industry) Convention, 1 § (1919).

“International Labour Standards – A Glossary”. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/WCMS_700630/lang--en/index.htm , E.T. 20.07.2023.

Irish Legal News. “Labour Court: Woman who worked 60 hours per week due to emailing outside contracted hours awarded €7,500”, <https://www.irishlegal.com/articles/labour-court-woman-who-worked-60-hours-per-week-due-to-emailing-outside-contracted-hours-awarded-7-500> , E.T. 10.09.2023.

“LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1)”, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000033001100/2016-08-10#LEGIARTI000033001100> , E.T. 02.01.2024.

“Official Journal of The European Union C 303/1”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2007:303:FULL&from=EN> , E.T. 18.08.2023.

OECD, “Hours Worked”, <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm> , E.T. 09.01.2024.

“OHCHR Juris Database”, <https://juris.ohchr.org/> , E.T. 06.01.2024.

“Opening remarks by Commissioner Schmit at the press conference on strengthening social dialogue”, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_23_368 , E.T. 28.08.2023.

“Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective”, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000035608867/2017-09-24#LEGIARTI000035608867> , E.T. 02.01.2024.

“Organisation of Working Time Act, 1997”, <https://www.irishstatutebook.ie/eli/1997/act/20/enacted/en/html> , E.T. 08.09.2023.

Presidenza del Consiglio dei Ministri. “Legge 22 Maggio 2017, n. 81”, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81!vig=-2023-10-31> , E.T. 25.08.2023.

Spiegel International. “Minister Halts After-Hours Contact for Staff”, <https://www.spiegel.de/international/germany/no-contact-for-german-labor-ministry-employees-after-work-new-guidelines-a-919463.html> , E.T. 10.09.2023.

Sputnik Türkiye. “Fransa’daki çalışma yasası protestosunda çatışma çıktı”, <https://sputniknews.com.tr/20160526/fransa-calisma-yasasi-rafineri-nukleer-santral-1022994061.html> , E.T. 28.09.2023.

“Treaty on European Union and of the Treaty Establishing the European Community (Consolidated version 2002)”, https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tec_2002/oj , E.T. 16.08.2023.

TÜİK, “İşgücü İstatistikleri, Ocak 2022”, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2022-45644>, E.T. 06.02.2024.

TÜİK, “İşgücü İstatistikleri, Ocak 2023”, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-Ocak-2023_49386&dil=1#:~:text=%C4%B0%C5%9Fsizlik%20oran%C4%B1%20erkeklerde%20%257%2C7,13%2C7%20olarak%20tahmin%20edildi.&text=%C4%B0stihdam%20edilenlerin%20say%C4%B1s%C4%B1%202023%20y%C4%B1%C4%B1,%31%2C2%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti, E.T. 06.02.2024.

Türk Dil Kurumu. “Güncel Türkçe Sözlük”. <https://sozluk.gov.tr> , E.T. 05.11.2023.

“Uzaktan Çalışma Yönetmeliği”, <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuat-No=38393&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> , E.T. 02.10.2023.

Kararlar

Abdelkader Delias vd. v. Premier ministre vd., No. C-14/04 (Court of Justice of the European Union 01.12.2005).

AYM. 2017/33 E., 2019/20 K. (10.04.2019).

AYM. Ertan Enginyurt Başvurusu, 2019/37012 (23.11.2022).

AYM. E.Ü Başvurusu, 2016/13010 (17.09.2020).

AYM. Fırat Gerçek Başvurusu, 2019/25604 (21.09.2022).

AYM. Filiz Koçak Demir vd. Başvurusu, 2015/14046 (17.07.2019).

AYM. Samet Ayyıldız Başvurusu, 2018/34548 (28.12.2021).

Barbulescu v. Romania, No. 61496/08 (ECHR 05.09.2017).

Beck, Copp and Bazeley v. the UK, No. 48535/99 (ECHR 22.10.2002).

B. K. v. Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo), No. ECLI:EU:C:2021:597 (Court of Justice of the European Union 15.07.2021).

Brincat and Others v. Malta, No. 60908/11 (ECHR 24.07.2014).

Buck v. Germany, No. 41604/98 (ECHR 28.04.2005).

BX v. Unitatea Administrativ Teritorială D., No. ECLI:EU:C:2021:893 (Court of Justice of the European Union 28.10.2021).

C. v. Romania, No. 47358/20 (ECHR 30.08.2022).

Christine Goodwin v. the UK, No. 28957/95 (ECHR 11.07.2002).

Copland v. the UK, No. 62617/00 (ECHR 03.04.2007).

Danıştay 12. Daire Başkanlığı. 2018/4554 E., 2021/1461 K. (18.03.2021).

Daniştay İdari Dava Daireleri Kurulu. 2021/3499 E., 2022/739 K. (07.03.2022).

Denisov v. Ukraine, No. 76639/11 (ECHR 25.09.2018).

D.J. v. Radiotelevizija Slovenija, No. ECLI:EU:C:2021:182 (Court of Justice of the European Union 09.03.2021).

D.M.T. and D.K.I. v. Bulgaria, No. 29476/06 (ECHR 24.07.2012).

Dolopoulos v. Greece, No. 36656/14 (ECHR 17.11.2015).

Emel Boyraz v. Turkey, No. 61960/08 (ECHR 02.12.2014).

Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE, No. ECLI:EU:C:2019:402 (Court of Justice of the European Union 14.05.2019).

Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (CCOO.) v. Tyco Integrated Security SL ve Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, No. ECLI:EU:C:2015:578 (Court of Justice of the European Union 10.09.2015).

Fernandez Martinez v. Spain, No. 56030/07 (ECHR 12.06.2014).

Frette v. France, No. 60168/09 (ECHR 26.02.2002).

Garamukanwa v. the UK, No. 70573/17 (ECHR 14.05.2019).

Graziani-Weiss v. Austria, No. 31950/06 (ECHR 18.10.2011).

Gruba and Others v. Russia, No. 66180/09 (ECHR 06.07.2021).

Halford v. the UK, No. 20605/92 (ECHR 25.06.1997).

I.B. v. Greece, No. 552/10 (ECHR 03.10.2013).

Jan Vorel v. Nemocnice Cesky Krumlov, No. C-437/05 (Court of Justice of the European Union 11.01.2007).

Landeshauptstadt Kiel v. Jaeger, No. C-151/02 (Court of Justice of the European Union 09.09.2003).

Leander v. Sweden, No. 9248/81 (ECHR 26.03.1987).

Libert v. France, No. 588/13 (ECHR 22.02.2018).

Lopez Ribalda and Others v. Spain, No. 1874/13 (ECHR 17.10.2019).

Lustig-Prean and Beckett v. the UK, No. 31417/96 (ECHR 27.09.1999).

MG v Dublin City Council, No. ECLI:EU:C:2021:909 (Court of Justice of the European Union 11.11.2021).

N° de pourvoi : 01-45.889 (Cour de Cassation, Chambre sociale 17.02.2004).

N° de pourvoi : 09-71.107 (Cour de cassation, civile, Chambre sociale 29.06.2011).

N° de pourvoi : 11-28.398 (Cour de cassation, civile, Chambre sociale 24.04.2013).

N° de pourvoi : 17-13.029 (Cour de cassation, civile, Chambre sociale 12.07.2018).

N° de pourvoi : 99-42.727 (Cour de Cassation, Chambre sociale 02.10.2001).

Naidin v. Romania, No. 38162/07 (ECHR 21.10.2014).

N.Ç. v. Turkey, No. 40591/11 (ECHR 09.02.2021).

Niemietz v. Germany, No. 13710/88 (ECHR 16.12.1992).

Obst v. Germany, No. 425/03 (ECHR 23.09.2010).

Özpınar v. Turkey, No. 20999/04 (ECHR 19.10.2010).

P. and S. v. Poland, No. 57375/08 (ECHR 30.10.2012).

Perkins and R. v. the UK, No. 43208/98 (ECHR 22.10.2002).

Pretty v. the UK, No. 2346/02 (ECHR 29.04.2002).

Radu v. the Republic of Moldova, No. 50073/07 (ECHR 15.04.2014).

RJ v Stadt Offenbach am Main, No. ECLI:EU:C:2021:183 (Court of Justice of the European Union 09.03.2021).

Sidabras and Dziautas v. Lithuania, No. 55480/00 (ECHR 27.07.2004).

Siliadin v. France, No. 73316/01 (ECHR 26.07.2005).

Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, No. C-303/98 (Court of Justice of the European Union 03.10.2000).

Smith and Grady v. the UK, No. 33985/96 (ECHR 27.09.1999).

Spadijer v. Montenegro, No. 31549/18 (ECHR 09.11.2021).

Steindel v. Germany, No. 29878/07 (ECHR 14.09.2010).

TJ v. Inspectoratul General pentru Imigrări, No. ECLI:EU:C:2022:1020 (Court of Justice of the European Union 22.12.2022).

Uber BV and others v. Yaseen Aslam and others, UKSC 2019/0029 (UK Supreme Court 19.02.2021), <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>, E.T. 28.08.2023.

United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v. Council of the European Union, No. C-84/94 (Court of Justice of the European Union 12.11.1996).

V.C. v. Italy, No. 54227/14 (ECHR 01.02.2018).

Vilho Eskelinen and Others v. Finland, No. 63235/00 (ECHR 19.04.2007).

Ville de Nivelles v. Rudy Matzak, No. ECLI:EU:C:2018:82 (Court of Justice of the European Union 21.12.2018).

Vilnes and Others v. Norway, No. 52806/09 (ECHR 05.12.2013).

X and Y v. the Netherlands, No. 8978/80 (ECHR 26.03.1985).

X, Y and Z v. the UK, No. 58032/16 (ECHR 22.04.1997).

XR v. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost, No. ECLI:EU:C:2021:722 (Court of Justice of the European Union 09.09.2021).

Yargıtay 9. Hukuk Daire Başkanlığı, 2016/22112 E., 2020/8240 K. (17.09.2020).

Yılmaz v. Turkey, No. 36607/06 (ECHR 04.06.2019).