



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

BASIN İŞ HUKUKUNDA UZAKTAN ÇALIŞMA VE DİJİTALLEŞME

Ceren FIRAT

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

BASIN İŞ HUKUKUNDA UZAKTAN ÇALIŞMA VE DİJİTALLEŞME

Ceren FIRAT

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2022

KABUL VE ONAY

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

ETİK BEYAN

TEŞEKKÜR

Değerli Danıőman Hocam Doç. Dr. İőtar URHANOğLU'na, tez savunmasında jüri üyelerim olan Prof. Dr. Erkan KÜÇÜKGÜNGÖR'e ve Prof. Dr. Emine Tuncay KAPLAN'a, Sevgili Dayım Hüseyin BAŐARAN'a ve aileme çalıőmamda sundukları destek için saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

ÖZET

FIRAT, Ceren. Basın İş Hukukunda Uzaktan Çalışma ve Dijitalleşme, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2022.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, her alanda olduğu gibi basın alanında çalışanların koşullarında da önemli değişikliklere ve dönüşümlere neden olmuştur. Dijitalleşmenin basın alanındaki haberin hazırlanması ve sunumu aşamasında getirdiği yenilikler, sektörel rekabet, teknolojik araçlar sayesinde zaman ve yer kavramının genişlemesi; çalışma hayatında esnekleşme kavramına duyulan ihtiyacı arttırmıştır.

Esneklik, işçinin korunması ve sosyal adaletin sağlanması gereğince, güvenceli esneklik olarak ilk kez uluslararası hukuk kaynaklarında; akabinde Türk hukukunda kendine yer bulmuştur. Güncel ihtiyaçlar, teknolojik gelişmeler ve çalışma hayatındaki esnekleşme, uzaktan çalışma modeline rağbeti arttırmıştır. Özellikle Covid-19 pandemisi, işyeri ve kalabalık çalışma grupları dışında çalışma ortamlarına gereksinimi doğurmuştur.

Yeni iletişim teknolojilerinin sunduğu olanaklar da basın alanında uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşmasına hizmet etmiştir. Ancak, 13.06.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun; emek sürecindeki dijitalleşmeyi, gazetecilik kavramının dönüşümünü ve çalışma kapsamının değişimini yakalayamamıştır.

Uzaktan çalışma ve dijitalleşme, gazeteciliğin dinamik yapısına katkı sunmaktadır. Bu çalışmada; esnek çalışma modellerinden uzaktan çalışma ve

gazeteciliğin dijitalleşme süreci üzerinde durularak; dijitalleşme ve uzaktan çalışmanın basın iş hukukuna etkisi değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler

Dijitalleşme, Uzaktan Çalışma, Basın İş Hukuku

ABSTRACT

FIRAT, Ceren. Remote Work and Digitalization in Press Labor Law, Master With Thesis, Ankara, 2022.

Globalization and technological improvements has caused significant changes in the conditions of those in working in the field of press, as in other fields. The innovations brought by digitalization in the preparation and presentation of news in the field of press, sectoral competition, the expansion of the time and place thanks to technological tools; have increased the need for flexibility in working life.

The concept of flexibility has found its place for the first time to protect the workers and ensuring social justice in the international law resources and subsequently in Turkish law. Current needs, technological improvements and the flexibilization in working life have enhanced the tendency of remote working. Especially, the COVID-19 pandemic has created the need for working the out of workplace and crowded work groups.

The facilities provided by the new media technologies have served to popularize the remote working model in the field of press. Nevertheless, the Law on Regulation of Relationships between Employees and Employers in the Press Profession dated 13.06.1952 and numbered 5953 could not catch up with the digitalization in the labor, the transformation of the concept of journalism and the alteration of its working scope.

Remote work and digitalization contribute to the dynamic structure of journalism. In this study, the effect of digitalization and remote working on press labor law will be evaluated with an emphasis on remote work, as an example of flexible working models, and the digitalization period of journalism.

Keywords

Digitalization, Remote Work, Press Labor Law

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM : TÜRK İŞ HUKUKUNDA UZAKTAN ÇALIŞMA	3
1.1. TÜRK İŞ HUKUKUNDA GENEL OLARAK ESNEK İŞ İLİŞKİLERİ	3
1.1.1. Esnek Çalışma Kavramı	3
1.1.2. Esnek İş İlişkisi Modelleri.....	9
1.2. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI .	10
1.2.1. Uzaktan Çalışma Modelinin Unsurları	12
1.2.1.1. İş Görme Ediminin Uzaktan Yerine Getirilmesi (Mesafe Unsuru)	14
1.2.1.2. İş Görme Ediminin Yerine Getirilmesi Sürecinin Düzenlenmesi (Organizasyon Unsuru)	15
1.2.1.3. İş Görme Ediminin Teknoloji Kullanımı Yoluyla Yerine Getirilmesi (Teknoloji Unsuru)	16

1.2.2. Uzaktan Çalışmanın Tarihsel Süreci	17
1.2.3. Uzaktan Çalışmanın Türleri	19
1.2.3.1. Genel Olarak	19
1.2.3.2. Evde Çalışma	21
1.2.3.2.1. Geleneksel Evde Çalışma.....	23
1.2.3.2.2. Evde Tele Çalışma.....	24
1.2.3.3. Tele Çalışma	24
1.2.3.3.1. Tele Çalışmanın Türleri.....	26
1.2.3.3.1.1. İşin Yapılışı yer açısından tele çalışma türleri	27
1.2.3.3.1.2. İşveren ile çalışanın iletişimi yönünden.....	29
1.2.3.3.1.3. Yapılan işin niteliği açısından.....	30
1.2.3.4. Uzaktan Çalışmanın Ulusal ve Uluslararası Hukuk Kaynaklarında Düzenlenmesi.....	30
1.2.3.4.1. Türk Hukukunda Uzaktan Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler.....	30
1.2.3.4.1.1. Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümleri ile İş Kanununun Uygulama Alanının Ayrımı	31
1.2.3.4.2. Uzaktan Çalışmaya Yönelik Uluslararası Düzenlemeler	34
1.2.3.4.2.1 Evde çalışma hakkındaki 117 no.lu Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı.....	35
1.2.3.4.2.2. Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması	36
2.BÖLÜM : GAZETECİLİĞİN DİJİTALLEŞME SÜRECİ.....	38
2.1. EMEK SÜRECİNDEKİ DİJİTALLEŞME.....	38
2.1.1. Dijital Emek Kavramı	38

2.1.2. Medyadaki Dijital Emeğin Görünümü	39
2.2. DİJİTALLEŞME VE GAZETECİLİĞİN DÖNÜŞÜMÜ	40
2.2.1. Geleneksel Medya Dönemi.....	42
2.2.2. Yeni Medya Dönemi	43
2.2.2.1. Dijitalleşme ve Dijital Dönüşüm Süreci	46
2.2.2.1.1. Dijitalleşme Kavramı	46
2.2.2.1.2. Dijital Dönüşüm Süreci.....	47
2.2.2.2. Enformasyon Teknolojilerinin Yeni Medyadaki Sonuçları	48
2.2.2.2.1. Haberin Sunulduğu Kanalların Çoğalması	50
2.2.2.2.2. Gazetecilerin İşlerini Yapma Yöntemlerinin Değiştirilmesi	52
2.2.2.2.3. Yeni Medya Çalışanları için Çalışma Modelleri	54
3.BÖLÜM : DİJİTALLEŞME VE UZAKTAN ÇALIŞMANIN BASIN İŞ HUKUKUNA ETKİSİ.....	56
3.1. DİJİTALLEŞME KAPSAMINDA BASIN İŞ KANUNUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	56
3.1.1. Gazeteciliğin Tanımı	58
3.1.1.1. Gazeteci Kavramının Dönüşümü.....	59
3.1.1.2. Çalışma Kapsamı	65
3.1.2. Uzaktan Çalışma ve Dijitalleşmenin Basın İş Sözleşmesinden Doğan Yükümlülüklerine Etkisi	67
3.1.2.1. Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Uygulanması	68
3.1.2.2. Malzeme ve Masraflar	70
3.1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	72
3.1.2.4. Özel Hayatın Korunması	77
3.1.2.5. Verilerin Korunması	78

3.1.2.6. Eşit Davranma Borcu	80
SONUÇ	82
KAYNAKÇA	85
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU	95
EK 2. ETİK KOMİSYON MUAFİYETİ FORMU	96

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AYM	: Anayasa Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
C.	: Cilt
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
f.	: Fıkra
K.	: Karar
M.	: Madde
S.	: Sayı
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: İş Kanunu
Y. 9. HD.	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

GİRİŞ

Basın iş hukukuna göre gazeteci tanımı kapsamındaki basın alanında çalışan fikir ve düşünce işçilerinin sosyal ve ekonomik haklarının korunması, yeni iletişim teknolojileri ile birlikte değişim ve dönüşüm içerisindeki bir sektörün güncelliğini takip eden hukuki düzenlemelerin varlığı ile mümkündür.

Gazetecilerin yaptıkları işin kamu yararı bakımından mühim olması; kamusal hakların korunmasının, gazetecilerin sosyal haklarının varlığı ve gelişimi ile doğrudan ilişki içine sokmaktadır. Gazetecilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi, bu bakımdan da oldukça önemlidir.

Küreselleşmenin tüm dünyayı etkisi altına almasıyla birlikte; çalışma hayatının yeni çalışma koşullarına ve ulus ötesi bir sektörel rekabete ayak uydurmasına yol açmıştır. Esnek çalışmaya duyulan ihtiyaç da küreselleşme ile birlikte giderek artmıştır.

Çalışma hayatının güncel ihtiyaçlar ve gelişmeler karşısında şekillenebilmesi için; işin, iş yerinin ve iş süresinin esnekleşmesi söz konusu olmuştur.

Dijitalleşme ile birlikte dijital emek kavramının medyadaki önemli varlığı; gazetecilerin yaptığı işi ve işi ifa etme biçimlerini doğrudan etkilemiştir. Teknolojik gelişmeler ışığında doğan esneklik anlayışı da uzaktan çalışma biçimini yaygınlaştırmış ve basın çalışanlarının uzaktan çalışmaya başladıkları ve medyadaki dijitalleşmeyle birlikte çalışma hayatlarında değişikliklere uyum sağlamaya başladıkları bir süreç başlamıştır.

Bu anlamda basın iş kanununun, güncel ihtiyaçlara ve taleplere karşılık sunabilmesi gerekmektedir. Dijitalleşme ile birlikte yeni teknolojilerin kullanılması, geleneksel medyanın yerini yeni medyaya bırakması; yürürlükte olan 13.06.1952

tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun¹'un güncellenmesi gereğini doğurmaktadır. Bununla birlikte Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına getirdiği zorunlu düzenlemeler ile birlikte; uzaktan çalışma biçimi yaygınlaşmış ve hatta bazı çalışma ilişkilerinde kalıcılaşmıştır. Bu nedenle; Basın İş Hukukunun uzaktan çalışma hükümleri ve dijitalleşme ışığında basının geldiği nokta anlamında incelenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada özellikle teknolojinin gelişmesiyle birlikte yaygınlaşan esnek çalışma biçimlerinden biri olan uzaktan çalışma biçiminin basın iş hukukuna yansımaları ve gazeteciliğin dijitalleşme süreci dijitalleşme üzerinde durulacaktır. Tüm bu güncel durum karşısında; dijitalleşme ve uzaktan çalışmanın Basın İş Hukukuna etkisinden söz edilerek çalışma sonlandırılacaktır.

¹ Çalışma içerisinde “Basın İş Kanunu” olarak ifade edilen kanun, 13.06.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’dur.

1. BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKUNDA UZAKTAN ÇALIŞMA

1.1. TÜRK İŞ HUKUKUNDA GENEL OLARAK ESNEK İŞ İLİŞKİLERİ

1.1.1. Esnek Çalışma Kavramı

Esneklik kavramı, iş ilişkisinin kurallardan yoksun olmasına anlamına gelmemektedir. Esnek çalışma, “Küreselleşen dünyada, hızla değişen ve gelişen ekonomik, sosyal, teknolojik ve rekabet şartlarına ayak uydurabilmek amacıyla tarafların çalışma tür ve koşullarını isteğe göre belirleyebilme serbestisidir.” olarak tanımlanabilmektedir.²

Esneklik kavramı, dar anlamda ve geniş anlamda esneklik olarak ayrıma tabi tutulmaktadır. Dar anlamda esneklik, üretim sürecine etki eden unsurların herhangi birinin esneklik ihtiva etmesi halinde söz konusu olmaktadır. Geniş anlamda esneklik kavramı ise, üretim sürecine etki eden tüm unsurların, esneklik ihtiva etmesi durumunda söz konusu olmaktadır.³

Esneklik; çalışma hayatına katılma yönünden çeşitli toplumsal normlar ve fiziksel olarak dezavantajlı koşullara sahip kadınların, yaşlıların veya gençlerin iş gücü piyasasına katılımını arttırmıştır.⁴

² DEMİREZEN, 2018, s.83.

³ DEMİREZEN, 2018, s. 84

⁴ ŞEN, 2017, s. 476.

Esneklik kavramı, normların uygulanmaması ya da normlara bağlılığın azaltılması anlamına gelmemektedir. İş sözleşmesinin taraflarının çalışmaya yönelik esneklik ihtiyaçlarının giderilebilmesi açısından koruyucu normlara aykırı olmayacak şekilde çalışma koşullarının düzenlenmesi fırsatını sunmaktadır. Bu kapsamda esneklik, güncel ihtiyaçlara ve teknoloji ile gelişen koşullara uygun şekilde çalışmanın ve üretimin yapılabilmesine olanak tanıyan, bu şekilde hem işgücünü geliştiren ve koruyan hem de işletmelere sürekli hızlı gelişen üretim sistemleri karşısında rekabet gücünü koruma imkânı tanıyan sistem olarak algılanmalıdır.⁵ Bunların yanında çalışanlara; özel yaşamları ile çalışma yaşamları arasındaki dengenin kurulmasında belirli kurallarla işverenle anlaşma imkanı da sunan bir sistemden bahsedilmektedir.⁶

İş hukukunun temel normlarından “işçinin korunması ilkesi”, güncel koşullara göre göz önünde bulundurulmakta ve bu ilkeye uygun çalışma koşulları, esneklik ihtiyacı ile yeniden inşa edilmektedir. Özü itibariyle; esneklik, işçinin korunması ilkesinin istisnası ya da karşıtı anlamına gelmemektedir.⁷

Anayasanın 49’uncu maddesi “*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*” hükmünü ihtiva ederek işçinin korunmasını anayasal bir temele kavuşturmuştur. Bununla beraber sosyal devlet anlayışını hüküm altına alan Anayasanın 2’nci maddesi ile beraberinde; çalışma hakkı, çocuk, gençler ve kadınların iş güvenliği hakları ve sendika, toplu iş

⁵BAYCIK, 2014, s. 224.

⁶ŞİMŞEK, 2012, s.1.

⁷GÜNAY, 2017, s 19.

sözleşmesi ve grev hakları da anayasal güvence altına alınmıştır.⁸ Anayasal güvenceler ile birlikte işçi lehine yorum ilkesi ve kamu yararı da; menfaatler dengesinin bütüncüllük ile ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Dolayısıyla esneklik, bu kapsamda değerlendirilerek sınırları ortaya konmalıdır.⁹

Esnekleşme kavramının özü itibariyle, güncel ihtiyaçlar ve çalışma hayatındaki gelişmeler ile farklı türleri ve esnekleşme kavramına farklı yaklaşımları ihtiva etmesi söz konusudur. İş hukuku kapsamındaki esnekleşmeyi; işin esnekleşmesi, işyerinin esnekleşmesi ve iş süresinin esnekleşmesi şeklinde ifade edebiliriz.¹⁰

İşin ve işçinin esnekleşmesi, fonksiyonel esnekleşme olarak ifade edilmektedir. Esnek uzmanlaşma, iç esneklik olarak da tanımlanan fonksiyonel esneklik; çalışanların işyerindeki farklı işleri yapabilmesi, farklı görevleri birden üstlenebilmesi, işgücünün işyerinde işin düzenlenmesi aracılığıyla, teknoloji ve üretim sürecine uyum sağlayabilecek konuma getirilebilmesidir. İş esnekliği türleri; tezgah esnekliği, ürün esnekliği, üretim süreci esnekliği, iş akımı esnekliği olarak sıralanabilir.¹¹

İşyerinin esnekleşmesi, evde çalışma ve tele çalışma olarak ayrılmaktadır. İşbu tez çalışmasının “ esnek çalışma biçimi olarak uzaktan çalışma kavramı” isimli kısmında ayrıntılı olarak üzerinde durulacaktır.

⁸EYRENCİ, 2000, s 4.

⁹EYRENCİ, 2000, s 4.

¹⁰ ÖZMEN, 2006, s.24.

¹¹ ÖZMEN, 2006, s.25.

İş süresinin esnekleşmesi; iş paylaşımı, esnek iş süresi gibi konularda çalışma süresinin düzenlenmesidir.

Buhar makinesi ve yeni buluşların icadı ile başlayan Sanayi Devriminin gerçekleştiği dönemde, işçi hakları ve işverenin karı arasındaki çatışmayı arttırmıştır. İşçinin ve işverenin eşit konumda olduğu düşüncesi ile her iki taraf arasında bulunan iş sözleşmesine hâkim olan “sözleşme serbestisi”, eleştirilmeye başlanmıştır. Söz konusu “Serbestlik Dönemi”nin ardından, taraflar arasındaki iş ilişkisine devletin müdahale ettiği “Müdahaleci Dönem” yaşanmıştır. Bu dönemde devletin, emredici hükümler getirerek işçi ve işveren arasındaki ilişkiye müdahale ettiği görülmektedir. Mutlak emredici hükümler sayesinde sözleşme serbestisi ilkesinin sınırlanması ve işçinin yararına bir düzenlemenin hayata geçirilmesi söz konusudur.

Devletin aşırı müdahaleci ve sözleşme serbestisini kesin ve katı kurallarla sınırladığı bu dönemde, iş sözleşmesinin tarafları ve çalışma hayatındaki güncel ihtiyaçlar; esneklik kavramına duyulan ihtiyacı doğmasına yol açmıştır.

Küreselleşme, teknolojik ve bilimsel gelişmeler, üretim süreçlerinde yaşanan tarihsel farklılaşmalar, iş hukukunda esnekleşmenin gereğine işaret etmiştir. İşçi ile işverenin eşit sosyal konumda olmadığından hareketle kamu yararını göz etmeyi ve sosyal adaletin tesis etmesi için işçi lehine yorum yapılması ilkesini ihtiva eden iş hukukunda bu kapsamda “Esneklik Dönemi” başlamıştır.¹²

Sanayi Devrimi ile başlayan işçinin sömürülmesi ve işverenin karı odaklı çalışma düzenindeki toplumsal adaletsizliğin yeniden söz konusu olmaması ve işletmelerin de sektördeki rekabet etme güçlerinin azalmaması, istihdam

¹²GÜNAY, 2017, s,22.

alanlarının korunması amacıyla ortaya çıkan “esneklik” kavramı¹³, uluslararası örgütlerin de çalışmalarıyla “güvenceli esneklik” kavramına dönüşmüştür.¹⁴

Esnekliğin, güvenceli bir çalışma yaşamını garanti eden uygulamalarla hayata geçirilmesi gerekmektedir. Çalışanların haklarını koruyan ve işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayan nitelikte olması; esnekliğin, güvenceli esneklik şeklinde uygulanmasının önemini vurgulamaktadır. Nitekim esneklik, işçiyi koruyan kurallar bütünü içinde iş ilişkisinin taraflarına çalışma sürelerini ve çalışma şekillerini bireyselleştirebilme ve değişiklik yaratabilme olanağı sağlayan bir sistemdir. Böylece işletmeler sürekli gelişen ve değişen koşullara uyum sağlayabileceklerdir.¹⁵

Hızla değişen teknoloji, artan uluslararası rekabet ile küreselleşme hareketi sonucunda işletmelerin zaman mefhumunda ki esnekleşmeye gitme zorunluluğu, işsizlik ve istihdam olanaklarının azalması gibi nedenler klasik istihdam şekillerinden sapılarak "atipik" denilen esnek çalışma biçimlerini çalışma hayatında daha sık görmeye yol açmıştır. Esnek çalışma modelleri, işverenin ve işçinin lehine sunduğu imkânlardan dolayı iş sözleşmesinin her iki tarafı bakımından da benimsenmiş olduğu söz edilebilir.¹⁶

17 Kasım 2019 tarihinde ortaya çıktığına ilk vakanın tespit edilerek dünyayı tümüyle etkisi altına alan Covid-19 virüsü nedeniyle meydana gelen pandemi, çalışma yaşamındaki esneklik ihtiyacını ve esnek çalışma modellerinin önemini

¹³ BAYCIK, 2014, s,226.

¹⁴ BAYCIK, 2014, s, 223.

¹⁵ DURSUN ATEŞ, 2020, s. 185.

¹⁶ ÖZMEN, 2006, s, 24.

bir kez daha vurgulamıştır. Covid-19 pandemisiyle birlikte çoğu sektörde esnek çalışma biçimine geçilerek çalışma sürecinin devamlılığı sağlanabilmektedir.

Covid -19 pandemisinin başlanmasıyla birlikte Sağlık Bakanlığı ve Bilim Kurulu, zorunlu olmadıkça evde kalınmasını tavsiye etmiştir. Bu kapsamda; çalışma hayatında da esnek çalışma biçimlerinden uzaktan çalışma modelleri daha sık uygulanmaya başlamıştır.¹⁷

İkinci Dünya Savaşı ile 20.yüzyılın ortalarına kadar teknoloji alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu tarihsel süreçten sonra teknoloji ve bilimde yaşanan mikroelektronik alanındaki ilerlemeler üçüncü sanayi devrimi olarak nitelenirken, çalışma süreçlerini ve iş yaşamını önemli şekilde değişikliğe uğratmıştır.¹⁸

21.yüzyılın başında meydana gelen büyük ekonomik buhran nedeniyle; sosyal adaleti gözeterek işsizliği ve istihdamdaki azalmayı engellemeye yönelik normları kapsayan iş hukuku alanında ve dolayısıyla İş Kanununun güncel ihtiyaçlara cevap sunabilmesinin yolunun açılması için revize gerekliliği ortaya çıkmıştır. Böylece 4857 sayılı İş Kanunu, 22.05.2003 tarihinde TBMM’de kabul edilerek 10.06.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanunda, çalışma hayatındaki esneklik ile ilgili düzenlemeler yer almıştır. 06.05.2016 tarihinde TBMM’de kabul edilen ve 20.05.2016 tarihinde 29717 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6715 sayılı “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile İş Kanununun 14.maddesinde değişiklik yapılmıştır. Bu sayede; uzaktan çalışma biçimi kanuni olarak düzenleme bulmuştur.

¹⁷ **MANAV ÖZDEMİR**, 2020, s.145.

¹⁸ **DEMİREZEN**, 2018 s, 93.

1.1.2. Esnek İş İlişkisi Modelleri

Küreselleşme ile birlikte uluslararası rekabete ayak uydurma ve işyerinin korunması; koşullara uygun bir çalışma modelini gerektirmiştir. Dolayısıyla katı ve değiştirilemez kuralları içeren bir iş hukuku sisteminin varlık göstermesi mümkün değildir.¹⁹

Bilimin gelişmesi ve yeni teknolojinin hayatın çeşitli alanlarına entegre olması ile birlikte esneklik ihtiyacı artmış ve çalışma hayatında herhangi bir temel özelliği ile diğer çalışma biçimlerinden farklılık gösteren yeni çalışma türleri ortaya çıkmıştır. Bu tür çalışma şekillerine atipik iş sözleşmeleri denir.²⁰

Atipik çalışma modelleri; işin görüldüğü yer, çalışma süresi, işverenin emir ve talimat verme yetkisi gibi hususlar bakımından tipik iş ilişkilerinden farklılık arz etmektedir.²¹

Esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasındaki amaç, sözleşme serbestisinin alanının genişletilmesi ile birlikte çalışma hayatını güncel ihtiyaç ve taleplere göre şekillendirebilmenin önünün açılmasıdır.²²

İşsizlik gibi ülke ekonomisinin önemli sorunlarından birinin aşılması konusunda esnek çalışma biçimleri, devlet tarafından desteklenmektedir.²³

¹⁹ ALPAGUT, 2008, s. 89.

²⁰TAN, 2007, s, 12.

²¹DULAY YAYGIN, 2021 s,149.

²²ŞEN, 2017, s. 477.

²³ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.226.

İş hukukunda esnekliğe duyulan ihtiyacı; sermayenin gücünü koruyarak büyüme isteği içinde olması, teknolojiye yaşanan gelişmeler, istihdamın teşvik edilmesi ve işsizlik ile mücadele gibi nedenlerle açıklanabilir.²⁴ İşyerinin fiziki koşullarının uygun olup olmamasına bakılmaksızın doğrudan esnek çalışma modelleri ile üretime olanak tanınabilmesinin olanaklı olması da bu ihtiyacın nedenlerindedir.

²⁵

Esnek saatlere olan ihtiyaç, esnek çalışma yönteminin gelişmesine katkı sağlamıştır.²⁶

Esnekleşme sonucu, çalışma süreleri iş sözleşmesinin taraflarının talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda değiştirilebilmektedir. Esneklik uygulamasında iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçiyi koruma ilkesinin korunması oldukça önemlidir.²⁷

1.2. ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI

İş Kanununun 14.maddesinin 4.fıkrasına göre “Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 4.maddesinin 1.fıkrasının c bendine göre uzaktan çalışma “*İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu*

²⁴ EYRENCİ, 2011, s. 158.

²⁵ ÖZTÜRKOĞLU, 2013, s. 121.

²⁶ ALKAN MEŞHUR, 2007, s, 266.

²⁷ ŞEN, 2017, s, 477.

kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini” ifade eder.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1996 tarihli 177 No.lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 No.lu Tavsiyesinin 1.maddesi şu şekildedir: “*Evde çalışma, evde çalışan olarak adlandırılabilir, ulusal mevzuat ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan kişi tarafından, (i) kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde, (ii) bir ücret karşılığında (iii) malzeme, ekipman ve diğer girdilerin, kim tarafından temin edildiğine bakılmaksızın, işverence belirlenen mal veya hizmetlerin üretimi için çalışmadır.*”

Uzaktan çalışma, evden çalışma ve tele çalışma biçimindeki iş ilişkilerini kapsayan bir çalışma türüdür.

Uzaktan çalışma türlerinden evden çalışma ve tele çalışmaya ilişkin İş Kanununun 14'üncü maddesinin 4-7. Fıkraları ortak hükümler olarak uygulanmaktadır.²⁸ Evde çalışma hükümlerine, ayrıca TBK m.461-469 ve hüküm bulunmayan hallerde TBK'nın 393-447'nci maddeleri arasında düzenlenen genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulama alanı bulmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde; uzaktan çalışma modelinin belirleyici unsurları olan iş görme ediminin uzaktan getirilmesini ifade eden mesafe unsuru, iş görme ediminin yerine getirilmesi sürecinin düzenlenmesini ifade eden organizasyon unsuru, iş görme ediminin teknoloji kullanımı yoluyla yerine getirilmesini ifade eden teknoloji unsuru üzerinde durulacaktır. Bununla birlikte uzaktan çalışma

²⁸ SÜZEK, 2020, s. 267.

kavramının tarihsel süreç içinde olgunlaşması ile uzaktan çalışmanın türlerinden olan evde çalışma ile tele çalışma açıklanacaktır.

1.2.1. Uzaktan Çalışma Modelinin Unsurları

4857 sayılı İş Kanununun iş sözleşmesinin tanımını hüküm altına alan 8.maddesinin 1.fıkrasının ilk cümlesine göre “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” Söz konusu kanun hükmü kapsamında; karşılıklı borç doğuran bir sözleşme²⁹ niteliğinde olan iş sözleşmesinin unsurlarının bir işin görülmesi, bu işe karşılık bir ücretin ödenmesi ve söz konusu işin bağımlılık ilişkisine dayanarak yerine getirilmesidir.³⁰ Anayasa Mahkemesinin kararında da bu unsurların, iş sözleşmesinin birer unsuru olduğu karar altına alınmıştır.³¹

Uzaktan çalışmaya dayanan iş ilişkisinde de ücret, iş görme ve bağımlılık unsurları varlığını sürdürmektedir.³²

İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının 2. maddesinin gerekçesinde “Maddeyle, çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımı yapılmıştır...”ifadesi yer almaktadır. Yine ilgili kanun tasarısına göre “Uzaktan çalışma, işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri

²⁹ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.27.

³⁰ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.176.

³¹ GÖKÇEK KARACA, 2020, s. 100.

³² DULAY YANGIN, 2016, s. 151.

dışında, işverenin gözetiminden uzak bir mekânda iş edimini sunduğu ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisidir.”³³

Hukukumuzda tele çalışanların işçi kabul edilmesi bakımından, işin niteliği ve nasıl yapıldığı bir önem taşımamakta ve iş sözleşmesine göre çalıştıklarının tespit edilmesi şartıyla tele çalışanlar işçi sıfatı kazanmaktadır.³⁴

Evde çalışmayı düzenleyen İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin her ikisinde de bağımlılık unsuru açıkça lafzi olarak ifade edilmese de işçinin iş görme edimini yerine getirmesi “ işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında” ifadesiyle nitelenerek taraflar arasındaki bağımlılık unsuruna işaret edilmiştir.³⁵

Uzaktan çalışma biçimini ihtiva eden iş sözleşmelerinin de önemli bir unsuru bağımlılıktır. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmelerini özgün bir hale getiren, tarafların birbirine karşı yükümlülük ve hak sahibi olduklarını ifade eden önemli bir husustur. Bu kapsamda; uzaktan çalışmada iş sözleşmesinin doğası gereği bulunan bağımlılık unsuru, her ne kadar iş görme borcunun işverenin denetim ve gözetimini daha kolay sağladığı işyerinden yapılmıyor olsa da önemlidir.

³³ <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf>, Erişim Tarihi: 01.03.2022

³⁴ AYDINÖZ, 2014, s, 35.

³⁵ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.231.

1.2.1.1. İş Görme Ediminin Uzaktan Yerine Getirilmesi (Mesafe Unsuru)

Uzaktan çalışma şeklinin kapsamının belirlenebilmesindeki spesifik unsur ve sınırlarının tespiti açısından en önemli unsur, iş görme ediminin uzaktan yerine getirilmesini ifade eden mesafe unsurudur.

Uzaktan çalışmanın bu unsur özünü itibarıyla, işçinin iş görme borcu ile bu borcun ifasının beklendiği yer arasında mesafe olması ve işverenin, iş görme ediminin yerine getirilmesini gözetleme ve denetleme imkânından fiziksel olarak yoksun bulunması şeklinde ifade edilebilir.³⁶

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasının 2'nci maddesinde mesafe unsuruna dikkat çekilmiştir. Bu maddeye göre *“tele çalışma, bir iş ilişkisi veya iş sözleşmesi çerçevesinde işverene ait işyerinde de gerçekleştirilmesi mümkün olan bir işin, bilgi teknolojisi kullanılarak ve düzenli biçimde işverene ait işyeri dışında yerine getirildiği iş organizasyonudur.”*

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1996 tarihli 177 No.lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 No.lu Tavsiyesinin 1.maddesinde *“kendi evinde veya işverenin işyeri dışında olmak kaydıyla kendi seçtiği diğer yerlerde”* şeklindeki ifadenin hüküm altına alınmasıyla uzaktan çalışma modellerinden evde çalışmanın mesafe unsuruna değinmiştir. Bu şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından işçinin, işverene ait işyeri dışında olmakla birlikte işçinin kendi evinde veyahut farklı bir yerde iş görme borcunu ifa edebilecek olması ifade edilmiştir.

6715 sayılı kanunla yapılan değişik ile birlikte 4857 sayılı İş Kanununun 14.maddesinin 4.fıkrasında yer alan *“işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim*

³⁶ DULAY YANGIN, 2016 ,s. 150.

araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi” ibaresi; uzaktan çalışmanın mesafe unsurunu ifade etmektedir.

Sonuç itibarıyla, uzaktan çalışmanın unsurlarından biri olan mesafe unsuru, işçinin işverene ait ve asıl işin yapıldığı işyerine bağlı olmadan uzaktan iş görmesini ifade etmektedir.³⁷

1.2.1.2. İş Görme Ediminin Yerine Getirilmesi Sürecinin Düzenlenmesi (Organizasyon Unsuru)

TDK'ya göre³⁸ “organizasyon” kelimesi, “düzenleme, devlet, idare, toplum vb.nin düzenleniş biçimi, düzenli bir grup üyelerinin bütünü, kuruluş, kurum, teşkilat” gibi anlamlara gelmektedir.

İş organizasyonundaki gelişmeler, işgücü kompozisyonu ve kişisel bilgisayarların gelişmesi uzaktan çalışma uygulamasının artmasına olumlu yönde katkı sağlamıştır.³⁹

Uzaktan çalışma türünün organizasyon unsuru, bir iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun ifasına ilişkin bir düzeni ifade etmektedir.⁴⁰

Uzaktan çalışmalarda, işin işyeri dışında yapılması nedeniyle; çalışma süreci içinde işverenin işçi üzerindeki yönetim ve denetim yetkisi zayıflamaktadır. Hukukumuzda göre, her ne kadar işçiler iş görme borcunu ifa ederken işyeri

³⁷ **AYDINÖZ**, 2014, s. 52.

³⁸ <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 03.03.2022

³⁹ **ALKAN MEŞHUR**, 2007, s.266.

⁴⁰ **AYDINÖZ**, 2014, s.33.

dışında bulunmaları nedeniyle bir serbestiye sahip olsalar da, işverenin oluşturduğu organizasyon içinde yer almaları halinde sıkı bir bağımlılık aranmaksızın iş akdiyle çalışırlar ve iş hukuku kapsamında işçi sayılırlar.⁴¹

Evde bir mal veya hizmet üreten bir kişi bu işi “bağımsız” olarak yerine getiriyorsa, bu kişinin belirli bazı işverenlerin iş organizasyonunu ile bağlantısının olması onu işçi konumuna getirmez. Her somut durumun özelliği dikkate alarak evde çalışan kişinin işverenle arasında bağımlılık ilişkisi içinde olup olmadığı incelenmelidir.⁴²

İş görme ediminin yerine getirilmesi sürecinin düzenlenmesi olan organizasyon unsuru, iş görme ediminin ifasında esnasında ortaya çıkan sorunlarda klasik anlamdaki hukuki bağımlılık unsurunun yetersiz kalması karşısında bir çözüm olarak benimsenmiştir.⁴³

1.2.1.3. İş Görme Ediminin Teknoloji Kullanımı Yoluyla Yerine Getirilmesi (Teknoloji Unsuru)

Uzaktan çalışma modelinin bir başka unsuru da işçinin iş görme edimini teknoloji kullanımı yoluyla yerine getirmesini ifade eden teknoloji unsurudur.

Bir başka anlatımla, teknoloji unsuru; “iş görme ediminin, bilişim veya iletişim teknolojileri kullanılarak yerine getirilmesi; işverence yapılması istenen işin yerine getirilmesi için gereken verilerin veya yapılan veya yapılmakta olan iş sonucu

⁴¹ SÜZEK, 2020, s.269.

⁴² ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.232.

⁴³ DULAY YANGIN, 2016, s. 151.

ortaya çıkan verilerin aktarılması için bilişim veya iletişim teknolojilerinin kullanılmasıdır.”⁴⁴

Uzaktan çalışma modeli; özü itibariyle işverene ait işyerinde de ifa edilebilecek bir iş görme borcunun, teknoloji sayesinde ortaya çıkan imkânlarla başvurularak klasik işyeri tanımının ifade ettiği işyeri dışından yerine getirilmesini ifade eder.⁴⁵ Bu sebeple niteliği gereği işyeri dışında yapılması gereken işlerde, işin yerine getirilmesi veya işyeriyle iletişim kurulması amacıyla teknoloji kullanılsa bile, bu çalışma şekli tele çalışma olarak nitelendirilemeyecektir.⁴⁶

İşçinin bazı işleri süreklilik arz etmeyen bir şekilde evine taşıyarak yapması ve bu çalışmaları internet vasıtasıyla işverene teslim etmesi; söz konusu çalışma biçimini uzaktan çalışma haline getirmez.⁴⁷

1.2.2. Uzaktan Çalışmanın Tarihsel Süreci

Güncel ihtiyaçlar, teknolojik ve bilimsel ilerlemeler ve sosyal değişimler; klasik çalışma biçimlerinde değişiklikler yaşanmasını zorunlu kılmıştır. Bu değişiklikler ile esnek çalışma ve akabinde güvenceli esnek çalışma kavramı iş yaşamına girmiş; kısmi süreli çalışma, belirli süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma ve evde çalışma gibi atipik çalışma modelleri ortaya çıkmıştır.⁴⁸

⁴⁴ AYDINÖZ, 2014, s.72.

⁴⁵ AYDINÖZ, 2014, s.69.

⁴⁶ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.229.

⁴⁷ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.230.

⁴⁸ DURAY YANGIN, 2016, s. 148.

Küreselleşen dünyayı dönüştüren en önemli itici güçlerin başında “yeni teknolojiler” kabul edilmektedir. Teknolojinin hızla gelişmesinin etkisi; sanayi ötesi ekonomilerde “iş”in ve buna bağlı olarak “işyeri”nin, yeni teknolojik gelişmelere adapte olacak şekilde örgütlenmesini mecburi kılmıştır.⁴⁹

Sektörel rekabet, küreselleşme, ekonomik krizler, karı maksimize etme çabaları işverenin çalışmayı kapsayan maliyet kalemlerini azaltmasına neden olmuş ve böylece istihdamın dışsallaştırılması, üretimin işyeri dışında gerçekleştirilmesi daha yaygın bir biçimde başvurulan yöntemleri oluşturmuştur. Aynı şekilde işçilerin, çeşitli nedenlerle istihdamın dışsallaştırılmasını tercih ettiği de görülmektedir.⁵⁰ Özellikle Covid-19 pandemisinde çalışanların bir kısmı, işyerine ulaşma ve işyerindeki çalışma arkadaşlarıyla temas ederek hastalığın bulaş riskinden korunmak için uzaktan çalışma yöntemlerine geçilmesini talep etmiştir.

2016 yılında İş Kanununda yapılan değişiklik ile birlikte, “uzaktan çalışma” biçimine ilişkin düzenlemeler hüküm altına alınmıştır.

Ev eksenli çalışmaların önemli bir kısmını kadın iş gücü oluşturmaktadır. Kadınların özel alanda işgücüne katılması, esnek çalışmanın dezavantajlı durumlarına daha çok maruz kalmalarına yol açmaktadır.⁵¹ Evde iş görme edimini ifa edenler, işyerinde iş görme edimini ifa edenlere kıyasla genellikle daha düşük ve düzensiz ücret almaktadır. Parça başına ücretlendirme ile asgari ücretin çok altında ücret alabilecekleri gibi fazla mesai ve çalışma sürelerinin tespitinde yaşanan çalışma biçiminin özünün taşıdığı nitelik itibarıyla de sorunlar yaşanmaktadır. Uzaktan çalışma biçiminin atipik çalışma biçimi olmasından

⁴⁹ ERDEM, 2004, s. 8.

⁵⁰ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.226.

⁵¹ TOPGÜL/ AKPINAR, 2017, s. 158.

dolayı; atipik çalışma biçimlerinin bir sonucu olarak sendikalaşma oranı da oldukça düşüktür.⁵²

Evde çalışma, tarıma dayalı üretim biçimini benimsemiş toplumlarda ek gelir sunması nedeniyle ortaya çıkmış, ucuz işçilik maliyeti nedeniyle de işverenler tarafından tercih edilmiştir. Teknolojinin çalışma hayatına günümüzdeki kadar girmediği dönemde yalnızca tekstil ve hazır giyim gibi el emeğine dayalı üretimi temel alan işlerde yaygınken; günümüzde reklamcılık, çeviri, sekreterlik gibi birçok iş alanında da tercih edilen bir çalışma biçimi haline gelmiştir.⁵³

Covid-19 pandemisi döneminde ise, teknoloji ve dijitalleşmenin etkileri çalışma hayatında daha etkili bir hal almış ve hatta Avrupa'da bu dönemde yaklaşık her on çalışanın 4'ü (%37) uzaktan çalışmaya başlamıştır.⁵⁴

1.2.3. Uzaktan Çalışmanın Türleri

1.2.3.1. Genel Olarak

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 13'üncü maddesi, uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işleri hüküm altına almıştır. İlgili yönetmelik hükmüne göre tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışmada, bu maddelerin işlenmesinde, bu maddelerin atıklarıyla çalışmada ve biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamaz. Bununla birlikte kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile millî güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim,

⁵² DEMİREZEN, 2018, s. 106.

⁵³ İNAL, 2021, s. 13.

⁵⁴ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, 2020, s. 148.

proje, tesis veya hizmetlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağı ise birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirlenir.

Dolayısıyla bahsi geçen yönetmelik hükmünde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler belirlenmiştir.

Evde çalışma ve tele çalışma, uzaktan çalışma biçiminin kapsadığı çalışma biçimleri olmasına karşın, birbiri ile belirli farklılıklar içeren iki ayrı çalışma biçimini teşkil etmektedirler. Tele çalışma biçiminde bilgi ve iletişim teknolojilerinin zorunlu ve sürekli kullanılarak iş görme borcunun ifa edilmesinde yer alması ve işin işyeri dışında bir yerden teknoloji kullanılarak gerçekleştirilmesidir.⁵⁵

İş Kanununda tele çalışma ile evde çalışma, “uzaktan çalışma” başlığı altında düzenleme bulmuş olsa da bu iki çalışma biçimi arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Özü itibarıyla, tele çalışmada teknolojik araçlar ve iletişim araçları kullanılarak işçinin iş görme edimi yerine getirilirken; evde çalışmada bu unsurun mevcudiyeti şart değildir. Bununla birlikte; önemli bir diğer fark ise bağımlılık konusudur. Tele çalışmanın teknolojik araçlar ve iletişim araçları ile yürütülmesi nedeniyle işçinin işverene bağımlılığı; evde çalışma biçiminde iş gören işçiden daha fazladır. İşverenin emir ve talimat vererek çalışma sürecine müdahale edebilmesi evde çalışma biçimine nazaran tele çalışmada kural olarak daha mümkündür. İşin yapıldığı yer de bu iki çalışma biçimi arasındaki önemli bir diğer farkı oluşturmaktadır. Buna göre; evde çalışmada işin yapıldığı yer kural olarak evken, tele çalışmada işin evde, farklı mekânlarda ya da mobil olarak gerçekleşmesi söz konusu olabilmektedir.⁵⁶

⁵⁵ SÜZEK, 2020, s. 273.

⁵⁶ ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN, 2021, s. 252.

1.2.3.2. Evde Çalışma

Evde çalışma, geçmişten beri farklı sebeplerle tercih edilmiş bir çalışma biçimi olmuş ve son yıllarda özellikle COVID-19 pandemisi ile birlikte dünyada ve ülkemizde yaygınlık kazanmıştır.

Evde çalışma biçiminin uygulandığı çalışma alanları genellikle tekstil alanında yoğunlaşmışken teknolojinin gelişmesi ile birlikte son zamanlarda reklamcılık, çeviri, programcılık ve mimarlık gibi birçok çalışma alanlarına yayılmıştır.⁵⁷

Evde çalışma biçimi; işçiyi özel alandan kamusal alana çıkmadan iş görme borcunu ifa etmesini sağladığı için toplumsal faktörler nedeniyle kadın işgücünün daha çok faaliyet gösterdiği bir çalışma biçimi haline gelmiştir.⁵⁸ Esnek çalışmanın bir türü olan evde çalışmanın atipik çalışma olması da; kadınların ilgili çalışma biçiminin olumsuz sonuçları ve gelişmekte olan mevzuat nedeniyle yer yer güvencesiz kalmalarına neden olmaktadır.

Uzaktan çalışma biçimlerinden biri olan evde çalışma, İK m.14'te yer alan düzenlemelerin uygulama alanı bulduğu bir iş ilişkisi olmakla birlikte evde çalışmaya yönelik ilk düzenleme 6098 sayılı TBK'nın "evde hizmet sözleşmesi" başlığını taşıyan 461 vd. maddelerinde yapılmıştır.⁵⁹

⁵⁷ SÜZEK, 2020, s. 268.

⁵⁸ SÜZEK, 2020, s. 268.

⁵⁹ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.231.

TBK m.463'e göre; işçinin kusuru nedeniyle işin ayıplı olarak teslimi halinde; giderilmesi mümkün olmayan ayıpları, masrafı işçiye ait olmak üzere işçi gidermek zorundadır.⁶⁰

Uzaktan çalışmanın bir türü olan evde çalışma, evde hizmet sözleşmesine göre teknoloji yoluyla işverenin denetim ve gözetim sağlamasını kolaylaştırdığı için bağımlılık ilişkisi daha fazladır.⁶¹

Ülkemizde Devlet Planlama Teşkilatı'nın 1986 yılında hazırladığı evde çalışma biçimini ihtiva eden kalkınma programında; evde çalışma biçiminin uygun olabileceği sektörlerin teşvik edileceği ifade edilmiştir. Böylece, ülkemizde devlet; ilk kez evde çalışma biçimini bu şekilde özendirmiştir.⁶²

Evde çalışma şeklinde ve bağımlı olarak faaliyet gösterecekler de iş hukuku mevzuatının kapsamına girmeyen istisnai bir grup bulunmaktadır. İş Kanununun 4.maddesinin 1.fıkrasının d bendinde düzenlenen hüküm ile "*bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlar*" her ne kadar yaptıkları iş evde çalışma niteliğinde olsa da İş Kanunu hükümlerinden yararlanamayacaklardır. Bu şekilde iş görenler, 6098 sayılı TBK'nın evde hizmet sözleşmesinin ilgili hükümlerine tabi olacaklardır.⁶³

Her ne kadar TBK m.461 ve m. 469 arasında düzenleme bulan "evde hizmet sözleşmesinde", şekil serbestisi benimsenerek şekil şartı gereği

⁶⁰ EKMEKÇİ/ YİĞİT, 2020, s. 81.

⁶¹ ŞEN, 2017, s. 484.

⁶² GÜNAY, 2017, s. 93.

⁶³ ŞAKAR/ ERKAN ŞAHİN, 2021, s. 252.

düzenlenmemiştir. Ancak İK m. 14 gereğince, uzaktan çalışma biçiminden olan evde çalışmayı konu edinen iş sözleşmelerinin geçerlik şartı olarak yazılı şekil şartı kuralı getirilmiştir. Aynı zamanda Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin “sözleşmenin şekil ve içeriği” başlıklı 5.maddesinin 1. fıkrasında yer alan “*Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılır*” hükmü ile de şekil şartı gereğine hükmedilmiştir.

Evde çalışan işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin sözlü olarak kurulmasının doğurabileceği belirsizlikler ve işçi bakımından çalışma biçimi nedeniyle oluşabilecek aleyhe durumların önüne geçebilmek için yazılı şekil şartı getirilmiştir. Böylece, evde yapılan bağımlı nitelikteki çalışmaları konu alan iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerektiğine dair doktrinde görüşler bulunmaktadır.⁶⁴

1.2.3.2.1. Geleneksel Evde Çalışma

Evde çalışma biçimi, sanayi devrimi ile endüstrileşmenin başlamasının öncesinde de alan bulan bir çalışma biçimidir. Günümüzde de gerek işverene ait işyerine gitme zorunluluğu ortadan kaldırmasının avantajlarından olan üretim maliyetinin azalması ile işe gidiş gelişte harcanan sürenin ortadan kalkması gerekse de tipik çalışma standartlarının alan açmadığı biçimde bir çalışma biçimi sunması nedeniyle formel yapının esnekleşmesi; bu üretim biçiminin süre gelmesine yol açmaktadır.⁶⁵

Geleneksel alanlarda evde çalışmanın gerçekleştiği alanların başında, el emeğini ve bireysel çalışmayı mümkün kılan alanların başında gelen giyim ve tekstil

⁶⁴ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, 2016,s. 168.

⁶⁵ **TATLIOĞLU**, 2011, s. 30.

endüstrisi gelmektedir. Ancak günümüzde geleneksel evde çalışma biçiminin azaldığı endüstrileşmiş ülkede; hizmet sektöründe evde çalışma yükselişe geçmiştir.⁶⁶ Bu kapsamda sanayiye ait işler yanında; dil öğretimi, tercüme, daktilo yazımı, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, pazarlama vb. alanlarda evde çalışma biçimi yaygın hale gelmiştir. ⁶⁷

1.2.3.2.2. Evde Tele Çalışma

Elektronik evde çalışma olarak da adlandırılan evde tele çalışma, en yaygın tele çalışma biçimidir. Yeni iletişim ve bilgi teknolojileriyle evde gerçekleşen tele çalışma; geleneksel evde çalışmayla karşılaştırıldığında farklı yöntemler, farklı organizasyon biçimleri ve işverenle iletişim kurma konusundaki farklılar ile tarif edilebilmektedir.⁶⁸

1.2.3.3. Tele Çalışma

Tele çalışma biçimine, İş Kanununun genel hükümleri ile uzaktan çalışmaların ortak hükümleri olan yine İş Kanunun m. 14/ 4-7 hükümleri uygulama alanı bulur. İş Kanununda boşluk bulunan hallerde, Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmeleri bölümünde tele çalışmalar ayrıca düzenlenmediğinden, Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulama alanı bulur. Bununla birlikte emredici hükümlere aykırı olmadığı müddetçe iş sözleşmesinde de taraflar diğer çalışma koşullarını kararlaştırabilir.⁶⁹

⁶⁶ EYRENCİ/ BAKIRCI, 2000, s.27.

⁶⁷ TATLIOĞLU, 2011, s. 30.

⁶⁸ EYRENCİ/ BAKIRCI, 2000, s.28.

⁶⁹ SÜZEK, 2020, s. 274.

Tele çalışmanın dünya çapında uygulanma oranı her geçen gün artmaktadır.⁷⁰

Tele çalışma, işverenin fiziki mekana harcadığı giderleri azaltmakta ve insan kaynaklarının verimliliğini arttırmaktadır. Çalışanlar bakımındansa, çalışma saatleri içerisinde vakitlerini verimli şekilde değerlendirme, işe gidiş geliş için harcanan zamanın azalması olumlu yanlardandır. Tele çalışmanın dezavantajları ise teknolojiye erişim, şirket stratejileri ve kurumsal yapıya tele çalışmanın entegrasyon problemidir.⁷¹ Çalışanlar açısından ise işverenin denetim yetkisini de esnek zamanlı kullanması nedeniyle özel alana müdahale sınırlarının artmasıdır.

Tele çalışma biçiminin, diğer uzaktan çalışma biçimlerinden önemli bir farkı işçinin iş görme edimini internet, bilgisayar, e-mail, gibi bilgi iletişim teknolojisi araçları ile ifa etmesidir.⁷²

İşin yerine getirilmesinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması; çalışmayı başlı başına tele çalışma yapmamaktadır. Yani sözü edilen iş ilişkisinde, iş görme ediminin uzaktan yerine getirilmesi anlamına gelen mesafe unsuru yoksa ve iş, işverene ait işyerinden uzakta ifa edilmiyorsa; sadece işin bilgi ve iletişim teknolojileri ile yerine getirilmesi işin tele çalışma biçiminde görülmesi anlamına gelmemektedir. Aksi halde ofis ortamında bilgisayar ile çalışan her işçinin tele çalışma şeklinde çalıştığını ifade etmek gerekecektir ki bu doğru olmayacaktır.⁷³

⁷⁰ **ALKAN MEŞHUR**, 2007, s.265.

⁷¹ **ALKAN MEŞHUR**, 2007, s.267.

⁷² **SENYEN KAPLAN**, 2020, s.107.

⁷³ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, 2016, s. 1419.

Tele çalışma, “işin yeni teknoloji kullanımı vasıtasıyla aktarılması”nı ihtiva ettiğinden; bu durum tele çalışanın, “mekandan bağımsız” olarak iş görme borcunu ifa etmesine yol açmaktadır.⁷⁴

Dijitalleşmenin getirdiği olanaklar sayesinde çalışma hayatında uzaktan çalışma modelleri, işverenlerce de özendirilmiştir.⁷⁵

Evde hizmet sözleşmesi ile tele çalışma biçiminin konu edildiği iş sözleşmesi birbirinden farklılıklar göstermektedir. Uzaktan çalışma biçimlerinden biri olan tele çalışmayı diğer çalışma biçimlerinden ayırt eden unsurlar mekan, teknoloji ve organizasyondur.⁷⁶ Evde hizmet sözleşmesine, ilgili TBK m. 461 ve devamındaki düzenlemeler uygulanmakla birlikte; bu düzenlemelerde yer almayan hususlar bakımından yine TBK’da düzenleme bulan hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler uygulama alanı bulmaktadır.⁷⁷ Ancak; uzaktan çalışmaya uygulanacak hükümler öncelikle İş Kanunu hükümleri olup boşluk bulunan hallerde TBK’nın “genel hizmet sözleşmesi”ni düzenleyen hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

1.2.3.3.1. Tele Çalışmanın Türleri

⁷⁴ ERDEM, 2004, s. 52.

⁷⁵ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, 2020, s. 149.

⁷⁶ ÇELİK/ CANIKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.229.

⁷⁷ EKMEKÇİ/ YİĞİT, 2020, s. 80.

1.2.3.3.1.1. İşin Yapılışı yer açısından tele çalışma türleri

Tele çalışma, işin yapıldığı yerlere göre türlere ayrılabilir. Evden tele çalışma, tele merkezden çalışma, gezici yani mobil bürolarda tele çalışma; tele çalışmanın türlerindedir.⁷⁸

Evden tele çalışma biçiminde, işçi ifa etmekle yükümlü olduğu işi evde elektronik cihazlar ve yeni iletişim teknolojileri atacılığıyla yerine getirmektedir. Günümüzde en yaygın tele çalışma biçiminin, ev esaslı tele çalışma biçimi olduğu ifade edilmektedir.⁷⁹

Tele merkez esaslı ya da tele merkezden tele çalışma olarak ifade edilen tele çalışma türü ise komşuluk birimi tele çalışma merkezleri ile uzak tele çalışma merkezlerini kapsamaktadır. Uzak tele çalışma merkezleri ise uydu çalışma ve teleköyleri merkezlerini ifade etmektedir.⁸⁰ Bu kapsamda; komşu bürolar, birden fazla işçinin iş görme edimini tele çalışma biçiminde ifa etmesi amacıyla bir araya gelerek kurulabilen veya serbest çalışan konumundaki kişilerce de kurulabilen ve faaliyetlerinden çeşitli işletmelerin yararlanabildiği bir çalışma biçimidir.⁸¹ Komşu bürolar, uydu bürodan farklı olarak birden fazla işletme tarafından kurulan tele çalışmanın yürütüldüğü asıl işin yapıldığı işyerinden farklı ve genellikle uzak bir yerde kurulan işyeridir.⁸² Birden fazla işletme tarafından ortak kullanılan ve masrafları beraberce karşılanan komşu büroda, her çalışan kendi işyeri ile

⁷⁸ **ŞEN**, 2017, s.484.

⁷⁹ **KARAL**, 2022, 11.

⁸⁰ **KARAL**, 2022, 11.

⁸¹ **TATLIOĞLU**, 2011, s. 28.

⁸² **AYDINÖZ**, 2014, s. 59.

bağlantı kurarak çalışma imkânına da sahiptir.⁸³ Komşu bürolar yalnızca bir işletmeye ait olmayıp, birden fazla işletmeye hizmet sunmaktadırlar.⁸⁴ Uzak tele merkez esaslı tele çalışma biçimlerinden biri uydu bürolardır. Uydu bürolar hem merkez işyerinden, hem de çalışanın evinden ayrı bir yerde, müşterilere ve çalışanlara uygun bir bölgede işin yapıldığı ofistir. Merkez işyeri ile elektronik iletişim araçları ile bir bağ kurulmuştur. Uydu büro merkez işyerini bir yan bürosu şeklindedir ve merkezde çalışanların iş yükünü hafifletmektedir. Gerekli donanım ve mobilya merkez tarafından sağlanmaktadır.⁸⁵ Uydu bürolar, mutad işyerinin bir şubesi gibi örgütlenmekte olduğundan geleneksel işyerlerindeki çalışmanın kültürünün devamı sağlanmaktadır.⁸⁶ Dolayısıyla uydu büro gibi yerlerde yapılan tele çalışmada; işçinin, bir işyerine bağlı çalışması söz konusu olduğundan, bu çalışma şekli evde yapılan tele çalışmaya göre iş hukukunun genel hükümlerinin uygulanmasına daha uygundur.⁸⁷ Uzak tele merkez esaslı tele çalışma biçimlerinden bir diğeri de teleköyledir. Teleköyler genellikle kırsal alanlarda ya da şehre uzak bölgelerde kurulan; merkez ofise teknolojik araçlar ile bağlı bulunan tele çalışma merkezleridir.⁸⁸

Gezici büro şekline tele çalışmada, bir şirket ya da işyeri temsilcisi, işi ile ilgili diğer bölgelere yaptığı yolculuklarda elektronik iletişim araçlarını kullanarak

⁸³ ÇAKIR, 2001.

⁸⁴ TATLIOĞLU, 2011, s. 28.

⁸⁵ TATLIOĞLU, 2015, s. 46.

⁸⁶ İNAL, 2021, s.27.

⁸⁷ AYDINÖZ, 2014, s. 15.

⁸⁸ KARAL, 2022, s. 13.

merkezle bağlantı kurmaktadır. Bu çalışma biçimi, tamir ve bakım gibi hizmet alanlarında söz konusu olabilmektedir.⁸⁹

1.2.3.3.1.2. İşveren ile çalışanın iletişimi yönünden

Tele çalışma, işveren ile işçinin teknolojik araçlar ile sürekli ve sürekli olmayan iletişimine göre temel olarak ikiye ayrılmaktadır. “Online” ve “offline” olarak ifade edilen bu iletişimdeki süreklilik durumu, işverenin denetim ve gözlemeleme imkanını da etkilemektedir.

Online tele çalışmada, daha sık bilgisayar olarak seçilen teknolojik araç ile iletişimin sürekli olmasından bahsedilmektedir.⁹⁰ Sürekli olan internet ya da kompüter bağlantısı ve birbirini takip eden çalışma saatlerini kapsayan nitelikler, online çalışmanın temel özelliklerindedir.⁹¹ İşçinin üzerinde, çalışması ve çalışma saatlerinin denetimi daha kolay sağlandığından işverene bağımlılığı ve denetimi daha çok sağlanmaktadır. Offline tele çalışma da ise işveren ile tele çalışan arasında iş sözleşmesinin getirdiği bağımlılık daha azdır. Sürekli olmayan kompüter bağlantısı ile yapılan offline tele çalışmada, direkt gözlemeleme imkânı kural olarak bulunmamaktadır.⁹²

⁸⁹ **TATLIOĞLU**, 2011, s. 29.

⁹⁰ **TAN**, 2007, s. 55.

⁹¹ **ERDEM**, 2004, s. 101.

⁹² **ERDEM**, 2004, s. 102.

1.2.3.3.1.3. Yapılan işin niteliği açısından

Yapılan işin ürün arzı ve hizmet arzı esaslı bir niteliği sahip olması bakımından tele çalışma türlerine ayrılabilir. ⁹³

Ürün arzlı çalışmaya satış personelleri örnek gösterilebilirken; hizmet arzı çalışmaya telefondan danışmanlık hizmeti sunan personeller ve talep üzerine sağlık hizmeti sunmaya giden sağlık personelleri verilebilir.

1.2.3.4. Uzaktan Çalışmanın Ulusal ve Uluslararası Hukuk Kaynaklarında Düzenlenmesi

1.2.3.4.1. Türk Hukukunda Uzaktan Çalışmaya İlişkin Düzenlemeler

“İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14.maddesinin başlığı değiştirilmiş ve 14.maddeye hüküm eklenmiştir. Tasarı, 8 Şubat 2016 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne gönderilen tasarı, 6 Mayıs 2016 tarihinde kanunlaşarak 20 Mayıs 2016 tarihli ve 29717 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Yapılan değişiklik ile birlikte 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilerek maddenin 4. fıkrasından itibaren başlamak üzere maddeye dört yeni fıkra eklenmiştir.

İş Kanununun 14/7 hükmüne göre; uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunmasına ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

⁹³ TAN, 2007, s. 54.

Kanunun yukarıda bahsi geçen maddesinin yayınladığı tarihte ismi Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı olarak geçmekte olan bakanlık günümüzde Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak adlandırılmaktadır. Bu kapsamda 10 Mart 2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmi Gazete’de, ilgili bakanlık tarafından hazırlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yayımlanmış ve aynı tarihte yürürlüğe girmiştir.

İş Kanununun 14.maddesinde de Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin “Uzaktan Çalışma Usul ve Esasları” isimli kısmında bulunan 5’inci maddesinde de uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu hükmedilmiştir. Ayrıca yönetmelikte, uzaktan çalışmayı konu alan iş sözleşmelerinde bulunması gereken hususlara değinilmiştir. Bu kapsamda; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hususlar da düzenlenmiştir.

1.2.3.4.1.1. Türk Borçlar Kanunu’nda Düzenlenen Evde Hizmet Sözleşmesi Hükümleri ile İş Kanununun Uygulama Alanının Ayrımı

İş hukukunun kaynakları, yalnızca özel kanunlardan ibaret değildir. Genel kanunlar da, iş hukukunun kaynaklarındandır. Bunların arasında, Borçlar Kanununun özel ve önemli bir yeri vardır. TMK’ nın 5’inci maddesine göre “*TMK ve TBK’nın genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine de uygulanır.*” Aslında bu hüküm, her iki kanunun temel kanun olma özelliğinden kaynaklanmaktadır.⁹⁴

⁹⁴ YILMAZ, 2011, s. 27.

Uygulanma sırası itibariyle iş kanunları önce gelir ve Borçlar Kanununun ilgili hükümleri ancak iş kanununda açık hüküm bulunmayan hallerde uygulanır. Borçlar Kanununun, İş Kanununda açık hüküm bulunmayan durumlarda uygulanmasının nedeni, iş hukukunun, işçi lehine hükümler içermesiyle bunların kamu düzeniyle ilgili olarak kabul edilmesinden kaynaklanır.⁹⁵

*Evde hizmet sözleşmesi; bağımsız çalışma için gerekli olan özerkliğe sahip olmayan evde çalışanın, kendi evinde veya işyeri dışında kendi seçeceği bir yerde, ücret karşılığında bir veya birden fazla işveren tarafından verilen mal veya hizmetleri üretmeyi taahhüt ettiği sözleşmedir.*⁹⁶

Evde hizmet sözleşmesi ile ilgili düzenlemeler TBK'nın 461'inci maddesinde ve devamında düzenleme bulunmaktadır.

Bir hizmet sözleşmesinin evde hizmet sözleşmesi niteliğinde olması için işçinin işyeri dışında iş görme edimini ifa etmesi gerekir. Evde çalışan; işverenin denetim ve gözetimi altında işyeri dışında çoğunlukla evde çalışmakla birlikte çalışacağı yeri kendi belirleyebilir.⁹⁷

Evde çalışan, "bir veya birden fazla işveren için kendi evinde veya seçtiği bir çalışma yerinde yalnız veya aile üyeleri ile birlikte ücret karşılığında mal ve hizmet üreten kişi olarak" tanımlanabilmekteyken; tele çalışan, "teknolojik araçları kullanmak suretiyle, evde ya da tele çalışma için özel olarak düzenlenmiş tele merkezlerde ya da gezici olarak mal veya hizmet üretme işini yerine getiren kişidir."⁹⁸

⁹⁵ YILMAZ, 2011, s. 28.

⁹⁶ ŞEN, 2017, s. 479.

⁹⁷ ŞEN, 2017, s. 479.

⁹⁸ TUAÇ YILMAZ, 2020, s. 259.

Basın İş Kanununda boşluk bulunması halinde Türk Borçlar Kanununun mu yoksa İş Kanununun mu uygulama alanı bulacağı konusunda; doktrinde ve uygulamada farklı görüşler bulunmaktadır. Yargıtay'ın eski görüşüne göre İş Kanunu ana kanun vasfında olup diğer iş kanunlarındaki boşluk bulunması halinde İş Kanununa başvurulması gerekmektedir. Ancak son zamanlardaki kararlarında bu görüşünden dönmüş ve İş Kanununun diğer iş kanunları ile “özel-genel kanun” ilişkisinde olmadığını kabul ederek, diğer iş kanunlarında boşluk bulunması halinde genel kanun niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanununun ilgili hükümlerinin esas alınmasına hükmetmiştir.⁹⁹

İş Kanununda düzenlenen iş sözleşmesine konu olan evde çalışma modeli ile Türk Borçlar Kanununda düzenlenen evde hizmet sözleşmesi arasında önemli birtakım farklar bulunmaktadır. Bunların başında kanun lafzı bakımından farklılıklar gelmektedir. Bu kapsamda; İş Kanununda işçinin iş görme edimini “evinde” yerine getireceği hüküm altına alınırken, Türk Borçlar Kanununda iş görme edimini çalışanın “evinde veya belirleyeceği başka bir yerde” ifa edeceği hükme bağlanmıştır.¹⁰⁰

Bununla birlikte İş Kanununa göre işçinin iş görme edimini kural olarak bizzat yerine getirmesi getirirken Türk Borçlar Kanuna göre işçi, işverenin verdiği işi bizzat kendisi ya da aile üyeleri ile yerine getirebilecektir.¹⁰¹

⁹⁹ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.20.

¹⁰⁰ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.232.

¹⁰¹ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.232.

İK da evde çalışma biçimini esas alan sözleşmenin yazılı olarak yapılması şekil şartı olarak hüküm altına alınmışken; TBK da evde hizmet sözleşmesinin herhangi bir şekil şartına bağlanmadığı görülmektedir.

1.2.3.4.2. Uzaktan Çalışmaya Yönelik Uluslararası Düzenlemeler

Uzaktan çalışmaya yönelik uluslararası düzenlemeleri Güvenceli esneklik kavramının gelişiminde, Avrupa Birliği Konseyi ülkelerin iç hukuk sistemlerindeki düzenlemelerine örnek teşkil edecek çalışmalar ile bu kavramın yaygınlaşmasının yolunu açmıştır.¹⁰²

Küreselleşmenin getirdiği sorunları gidermek ve ihtiyaçlara karşılık vermek için rekabetçi ve bilgiye dayalı ekonomi toplumuyla çözüm aradığını ifade eden¹⁰³ Avrupa Birliği Konseyi, 2000 yılında Lizbon Stratejisi olarak isimlendirilen sürdürülebilir büyüme planını hazırlamıştır. İzleyen süreçte, Avrupa Birliği Konseyi tarafından 2007 yılında “güvenceli esneklik ilkeleri” kabul edilmiş Lizbon Stratejisi'nin uygulanmasına katkı sağlamayı hedeflemiştir.

Bu bölümde, ILO'nun Evde Çalışma Hakkında 117 no.lu Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı ile Avrupa Birliği tarafından hazırlanan Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması açıklanacaktır.

¹⁰² **BAYCIK**, 2014, s. 223.

¹⁰³ **YAZICI**, 2018, s. 436.

1.2.3.4.2.1 Evde çalışma Hakkındaki 117 no.lu Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı

ILO tarafından evde çalışanlarla alakalı iki ana rapor hazırlanmış ve bu çalışmalar sonrasında düzenlemeler gündeme gelmiştir.177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi ile 184 no.lu Tavsiye Kararı 20.06.1996 tarihinde kabul edilmiştir. Bu tarihten önce, ILO'nun evde çalışmayı düzenleyen ve hatta "evde çalışma" ya da "evde çalışan" kavramlarını tanımlayan herhangi bir çalışma standardı bulunmamaktaydı.¹⁰⁴ Ancak zımni olarak evde çalışma kabul edilmiştir.

177 no.lu sözleşme, 22.04.2000 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 2021 tarihi itibariyle 10 ILO üyesi ülke tarafından onaylanmıştır. Onaylayan ülkeler arasında Türkiye yer almamaktadır. Dolayısıyla ülkemiz, bu sözleşmeye taraf değildir.¹⁰⁵

177 no.lu Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 no.lu Tavsiye Kararı, geleneksel işyeri dışında yapılan çalışmalara temel ilkeler getiren ilk uluslararası belge olması bakımından önemlidir.¹⁰⁶

Sözleşmede; evde çalışmanın tanımı, sözleşmenin kimleri kapsadığı, sözleşmeyi onaylayan ülkelerin evde çalışma konusu üzerine ulusal bir politika benimseyerek uygulayacağı, evde çalışanlar ile diğer ücretliler arasında muamele eşitliği ilkesinin kabul edilmesi hüküm altına alınmıştır.

¹⁰⁴ İNAL, 2021, s. 31.

¹⁰⁵ İNAL, 2021, s. 31.

¹⁰⁶ EYRENCİ/ BAKIRCI, 2000, s. 46.

Çalışma istatistikleri, ulusal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında önemli bir rol oynadığından, sözleşmenin 6.maddesinde, “*çalışma istatistiklerinin mümkün olduğu ölçüde evde çalışanları da kapsayacak biçimde düzenlenmesi için gerekli önlemlerin alınması gerektiği*” hüküm altına alınmış olup tavsiye kararında ise cinsiyete dayalı verilerin, evde çalışmanın kapsamı, özellikleri konusunda bilgilerin toplanması, güncel tutulması ve yayımlanması gerektiği düzenlenmiştir.¹⁰⁷

Bununla birlikte; iş sağlığı ve güvenliği, işveren ve araçların sorumlulukları, denetim sistemi gibi konularda ulusal yasa ve uygulamaların uyumlu olmasına ve evde çalışmaya özgü nitelikleri dikkate alarak düzenlenmesine dikkat çekilmiştir.

1.2.3.4.2.2. Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması

Tele çalışmaya özgü ilk ve tek uluslararası hukuk belgesi olan Avrupa Çerçeve Anlaşmasının 2'inci maddesine göre tele çalışma, “işverene ait olan işyerinde de gerçekleştirilmesi mümkün olan bir işin, bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi çerçevesinde, bilgi teknolojisi kullanılarak ve düzenli olarak işyeri dışında yerine getirildiği iş organizasyonudur.” Anlaşmadaki tanım, ulusal düzeyde yapılan toplu iş sözleşmeleri kadar, yasal düzenlemelere de yansımaktadır.¹⁰⁸

Çerçeve Anlaşma, Avrupa düzeyinde sosyal ortakların tele çalışmaya ilişkin üzerinde anlaşma sağladığı ilke ve kuralları düzenlemesi, Avrupa Birliği'ne üye devletlerde tele çalışma hakkında yapılan yasalara ve toplu iş sözleşmelerine temel oluşturması bakımından önem taşımaktadır.¹⁰⁹

¹⁰⁷ İNAL, 2021, s. 33.

¹⁰⁸ AYDINÖZ, 2014, s. 34.

¹⁰⁹ İNAL, 2021, s. 34.

Çerçeve Anlaşmanın, tele çalışma konusundaki ilk ve tek uluslararası hukuk belgesi olması, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde olan ülkemizdeki yasa yapım sürecini etkilemiştir.

Anlaşmada; tele çalışmanın tanımı, tele çalışanın kim olduğu ve sözleşmenin kapsamı, sözleşmede hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte tele çalışmanın temel ilkeleri düzenlenmiştir. Söz konusu tele çalışma modelinin gönüllülük esasına dayalı olduğuna dair de düzenleme mevcuttur.

2. BÖLÜM

GAZETECİLİĞİN DİJİTALLEŞME SÜRECİ

2.1. Emek Sürecindeki Dijitalleşme

2.1.1. Dijital Emek Kavramı

Üretim ilişkileri küreselleşme ile birlikte yeniden şekillenmektedir. “Bilişsel kapitalizm”, “dijital ekonomi”, “enformasyon toplumu”, “endüstri 4.0”, “bilgi toplumu” vb. gibi belirli kuramsal temeller üzerine inşa edilen tanımlar; kapitalizmin yeni bir yapılanma süreci içinde olduğu sonucunu doğurmaktadır.¹¹⁰

Kapitalizm tarihi açısından bakıldığında geleneksel ve endüstriyel üretim süreçlerinden sonra, yeni bir evre ortaya çıkmıştır. Kapitalizmin yeni bir evresi olarak nitelenen şey, yeni ekonomik yaklaşımlardır. Yeni ekonomik yaklaşımlar, fikri mülkiyet hakları kavramından doğan ve fikri mülkiyet haklarıyla tatbik edilen yeni teknolojilerin geliştirdiği “zihin emeği”, “maddi olmayan emek” ve “dijital emek” gibi yeni emek biçimlerini merkeze alır.¹¹¹

Dijital emek, materyal olmayan emek olarak ve başka bir deyişle bu emek tipi; enformasyonel ve kültürel bir içeriğin mülkleştirilmesi olarak tanımlanabilir.¹¹²

¹¹⁰ YANIK, 2019, s. 6.

¹¹¹ YANIK, 2019, s. 6.

¹¹² UZUNOĞLU, 2015, s. 187.

Küreselleşme sürecinde, kapitalizm yeni alanlar açarak metayı çoğaltmıştır. Böylece, ekonomik, kültürel, siyasi ve ideolojik anlamda da küresel dönüşümlerin hızı artmıştır. Metalaşma kavramı ile genel olarak vurgulanmak istenen şey, toplumsal ilişkilerin ticaretin egemenlik kazanmasıyla birlikte alım satım ilişkisine dönüşmesidir. Bu bağlamda dijital emek kavramı da küreselleşme sürecinde özellikle enformasyon ve iletişim teknolojileri temelinde uluslararası alanda ortaya çıkan yeni sermaye birikim alanları ve emeğin değişen doğasını çözümlmek için ortaya çıkan bir kavramdır.¹¹³

2.1.2. Medyadaki Dijital Emeğin Görünümü

İnternet sayesinde; geleneksel medyanın yöndeşmesi, multimedya haber faaliyetlerinin ve ürünlerinin dijital emek olarak somut hale gelmesi söz konusu olmaktadır. Günümüzde pek çok türden içeriğin oluşturulmasında, sunulmasında ve dağıtılmasında önemli, gerekli ve ana bir konumda olan internet, kültürün endüstriyel üretimi ve tüketimini dönüştürme açısından geleneksel medya kurumlarının faaliyetlerinin değişmesine yol açan bir niteliğe sahiptir. Bahsi geçen değişimler; haber üretilmesi, haberin içeriğinin oluşturulması ve sunulması gibi birçok gazeteciliğin içerdiği pratiklerde kendini göstermiştir.¹¹⁴

Dijital emek, internetin medyadaki işlevselliğiyle birlikte basın alanında önemli bir yer tutmaktadır. Küreselleşmenin sonucu olarak meta olarak, gazetecilerin ürettikleri dijital içerikler de tüketime sunulmakta ve dijital emek içerisinde yer almaktadır.

¹¹³ YANIK, 2019, s. 21.

¹¹⁴ YILDIRIM, 2010, s. 233.

Dijital emek alanında üretim yapan gazeteciler özel hayatın gizliliği ve mahremiyet ile bilgi sömürsünün bir odağı haline gelmiştir. Ayrıca sendikal örgütlenme içerisinde girme oranları da çok düşüktür. Basın Yayın Gazetecilik İshkolunda fikir işçisi gazetecilerin yoğunlukta olduğu ve toplu sözleşme imzalama yetkisi olan Medya-İş ve TGS'nin toplam üye sayısı ise yüzde 3,04'lük pay ile 2 bin 948'dir.¹¹⁵

Şöyle ki; dijital emek ve yeni medya kullanımı, gazetecilerin sendikal örgütlenme içerisinde yer almalarını zorlaştırmaktadır. Bu anlamda dijital, bilişsel, el emeği vs. gibi ayrımlara son verilerek söylem bakımından geniş temele yayılan bir sömürü-karşıtı sistemin oluşması gereğine dair düşünceler bulunmaktadır. Böylece sendikal örgütlülük de artacaktır.¹¹⁶

2.2. Dijitalleşme ve Gazeteciliğin Dönüşümü

Gazeteciliğin bir meslek olarak kabul edildiği günden itibaren, özünde çağı yakalamayı ve değişen koşullara adapte olmayı barındırması sebebiyle; gazeteciler, çağın gerektirdiği yeni beceri ve donanımına sahibi olmaya çalışmışlardır. Kitle iletişim araçlarının gelişmesi ve çoğalmasıyla birlikte, gazeteciliğin iş tanımlarının genişlemiş ve dönüşmüştür.¹¹⁷

Gazeteler ve gazetecilik, bir önceki yüzyıla kıyasla akıl almaz bir hızda değişim ve dönüşüm içerisinde. 1980'li yılların sonlarında bilgisayar ve internetin

¹¹⁵ ŞAHİN/ AVŞAR, 2016, s. 120.

¹¹⁶ UZUNOĞLU, 2015, s. 193.

¹¹⁷ YILDIRIM, 2010, s. 242.

yayıncılık alanında kullanılmaya başlanmasıyla gazetecilik alanı ve haber yapma uğraşında önemli değişimler yaşanmıştır. Web 2.0 teknolojisinin ardından sosyal medya gazetecilerin bireysel haber/yorum üretimi işinden kurumsal üretime; gazeteciliğin tanımından haber medyasının işletme modeline; geleneksel haberlerin tüketim alışkanlıklarından mobil teknolojiler aracılığıyla haberin tüketimine kadar birçok alanda değişim ve dönüşüm mecburi olarak yaşanmaktadır.¹¹⁸

Dijitalleşme de, pek tabii olarak gazeteciliği bir dönüşüme uğratmıştır. Gerek gazeteciliğin dijitalleşmenin sonuçlarından olan teknolojik araçlarla ifa edilmeye başlaması, gerek dijital ortamlarda gazetecilerin çalışmalarını sunmaya başlaması ve gerekse de gazetecilerin teknoloji ile birlikte esnek çalışma modellerine uygun olarak çalışma göstermesi; dijitalleşmenin gazeteciliği dönüşüme uğrattığı başlıca alanlar olarak sayılabilir.

Dijitalleşme, medya üzerinde yeni iş pazarları meydana getirmiştir. İnternet ve diğer sayısal ortamlar, medya alanında içeriklerin sunumu ve bu şekilde kar elde edilebilmesinin yeni olanaklarını doğurmuştur. İlerleyen sayısallaşma, teknolojik ve sektörel anlamda bir yöndeşmeyi doğurduğu gibi işgücü açısından da bir yöndeşmenin yaşanmasına zemin hazırlamıştır.¹¹⁹

Dijitalleşme, birçok işi daha az insanla yapmaya olanak sağlayarak hem üretim maliyetlerinin düşmesini ve hem de üretimin hızlanmasını sağlamıştır. Esnek çalışma biçimlerini, medya alanında daha olanaklı kılmıştır. Gazetecilerin de buna uygun olarak birçok donanıma ve beceriye sahip olmasını zorunlu hale getirmiştir.

¹¹⁸ **CANGÖZ**, 2016, s.109.

¹¹⁹ **YILDIRIM**, 2010, s. 242.

Sektörel ve teknolojik yöndeşmenin sonucu olarak dünyada ve Türkiye'de internet gazeteciliğine yönelik yatırımlar önemli oranda artmış ve artmaya da devam etmektedir. Bu durum gazetelerdeki üretimin dijitalleştirilmesini doğurmuş, bunun sonucu olarak da haber/içerik üretimi ve dağıtım sürecinde yeni iş yapma pratikleri ortaya çıkmıştır. Sayısal iletişim teknolojilerinin zorlamasıyla da olsa, medyada geleneksel üretim biçimlerinde yaşanan bu dönüşüm, ortaya yeni iş alanları çıkarırken, gazeteciliğin niteliklerini de etkilemiş, çekirdek becerilerin yeni teknolojiler çerçevesinde yeniden ele alınması ihtiyacını doğurmuştur.¹²⁰

Medya sektöründe yaşanan dönüşüm, bilgi teknolojileri ve küreselleşme sürecinin etkisi ile medyanın sahiplik yapısını etkileyerek medya çıktılarının üretim biçiminden, işin yapılma şekline kadar farklı bir yapı inşa etmiştir. Teknolojik, sektörel ve ekonomik anlamda yöndeşen yeni medya sektörü, çalışma koşulları, istihdam, iş yapma biçimleri ve medya profesyonellerinin çalışma ilişkilerinde farklılıklar doğmasına neden olmuştur.¹²¹

2.2.1. Geleneksel Medya Dönemi

Avcılık ve toplayıcılık döneminde insanların birbirleriyle iletişiminde yüz yüze kurulması esasken; 20.yüzyılın başlarında elektriğin kullanımı ile birlikte iletişim teknolojilerinin de içerisinde yer aldığı bir iletişim süreci söz konusu olmuştur.¹²²

¹²⁰ YILDIRIM, 2010, s. 243.

¹²¹ GÜRCAN/ KUMCUOĞLU, 2017, s. 67.

¹²² UYSAL, 2021, s. 16.

Dijitalleşme, yeni medya iletişimindeki tüm alanları birbiri ile ilişki kurarak veri iletişimini sağlayan ortam olarak tanımlanabilmektedir.¹²³

Geleneksel medya ortamında yayıncılık kavramı sektör kavramı ile birlikte anılan profesyonel bir ekonomik faaliyeti ifade eder. Basılı yayınlar, işitsel yayınlar ve video temelli yayınlar geleneksel medya ortamının yayın türleridir. Söz konusu yayınların sınıflandırılması özellikleri kadar seslendiği duyu organları da etkili olmuştur. İnternet ise çoklu ortam ve etkileşimlilik özelliği ile hem geleneksel medyanın bütün özelliklerini kendinde barındırabildiği için onların hepsi ve daha fazlası olmuştur.¹²⁴

Geleneksel ve yeni medya arasındaki ayırım, her açıdan net çizgilerle belirlenmiş değildir. İnternetin içinde yer aldığı yeni medya, geleneksel medyanın aygıtlarını da içinde barındırmaktadır.¹²⁵

2.2.2. Yeni Medya Dönemi

İnternetin medya alanında görünümü; gazete ve gazeteci açısından ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulabilir.¹²⁶ Bu anlamda gazetenin dijital alana taşınması sonucu “internet gazeteciliğinden”, gazeteci açısından ise işin ifası konusunda internetin bir araç haline gelmesiyle birlikte çalışma koşullarındaki etkisinden söz edilmeye açıktır.

¹²³ UYSAL, 2021, s. 24.

¹²⁴ UYSAL, 2021, s. 30.

¹²⁵ GÜRCAN/ KUMCUOĞLU, 2017, s. 67.

¹²⁶ GÜRCAN, 1998, s. 147.

Yeni medya dönemi ile birlikte analog medya dijital temsile evrilmiştir. İnternetin birçok veriye erişimi mümkün hale getirmesi, dijital olarak kodlanan verilerin çoğaltılabilmesi ve farklı medya türlerinin bilgisayarda gösterilebilmesini olanaklı kılmıştır.¹²⁷

Yeni medyanın kültürel, sosyolojik ve ekonomik gibi birçok boyut ile ifade edilebilecek sonuçları bulunmaktadır. Kültürel ürünlerin dijitalleşme sürecini başlatan yeni medya, kültürel ürünlerin yeniden üretimini ve kitleselleşmesini sağlamıştır.¹²⁸

Yeni medya, sınırları ortadan kaldırmış ve yapısı itibariyle olanakları arttırmıştır. Dolayısıyla yeni medya, “hızlı ve etkileşimli yapısı dolayısıyla, coğrafi uzaklıkları anlamsızlaştıran ve birtakım bağımsız iletişim yöntemlerini birbirleriyle ilintilendiren ve tamamen dönüştüren yeni iletişim teknolojileri” şeklinde tanımlanabilmektedir.¹²⁹

Yeni medya sektöründe, geleneksel medyanın var olabilmesi için gerekli olan büyük sermayelerdense; yetenek, yaratıcılık ve esneklik merkezli olma önem kazanmıştır. Bu durumun sonucunda, büyük sermaye gruplarının medya patronlarından farklı bir profil çizen yeni medya girişimcileri doğmuştur. Yeni medyayı bir fırsat alanı olarak görerek, serbest girişimle ticari kazanç sağlayan bireysel çalışanlar olan girişimcilerin bir kısmı yeni medyayı ticari kazanç elde

¹²⁷ BAŞLAR, 2013, s. 825.

¹²⁸ BAŞLAR, 2013, s. 825.

¹²⁹ GÜRCAN/ KUMCUOĞLU, 2017, s. 66.

etmek için kullanırken; kişisel tercih ve istekle bir internet sitesi kurarak daha sonra buradan kazanç elde eden girişimciler de bulunmaktadır.¹³⁰

Yeni medya sektörü, dinamik bir yapıya sahip, teknolojilerin yönettiği ve farklı içeriklerin farklı formatlarla sunulabildiği yeni bir medya iklimini ifade etmektedir.¹³¹

Medya yapısal olarak dönüşürken, medyanın temelindeki dinamikler de köklü bir biçimde değişikliğe uğramıştır. Bu köklü değişiklik medya profesyonellerinin çalışma koşullarında, iş yapma biçimlerinde ve medya profesyonellerinin çalışma ilişkilerinde farklılıklar doğmasına neden olmuş, yeni medya ile birlikte yeni bir çalışan kesimi ortaya çıkmıştır. Yeni medya profesyonelleri olarak da tanımlanabilen bu yeni çalışan kesimi; bilgisayara teknolojilerine hâkim, esnek ve donanımlı çalışanları ifade etmektedir. Yeni medya sektörünün yapısı ve sorunları, geleneksel medyadan farklıdır. Bu farklı medya iklimini analiz edebilmek için sektörün birebir içinde olan medya profesyonellerinin bakış açıları bu anlamda önemlidir. Medya profesyonellerinin gözüyle yeni medya sektörünün en temel özellikleri; “teknoloji”, “merkezsizleşme”, “eğitim” ve “maliyetlerin az olması” biçiminde sıralanabilmektedir. Yeni medya sektöründe yaşanan temel sorunlar ise “güven problemi”, “rakip sayısındaki fazlalık”, “uzmanlaşmanın olmaması” ve “iş yükü fazlalığı” biçiminde ortaya konmuştur.¹³²

¹³⁰ GÜRCAN/ KUMCUOĞLU, 2017, s. 68.

¹³¹ GÜRCAN/ KUMCUOĞLU, 2017, s. 68.

¹³² GÜRCAN/ KUMCUOĞLU, 2017, s. 75.

2.2.2.1. Dijitalleşme ve Dijital Dönüşüm Süreci

Dijitalleşme ve enformasyon teknolojileri ile birlikte, “zaman ve yer” kavramlarına egemen olabilme durumu gelişmiştir.¹³³ Endüstri ve enformasyon devrimleri ile birlikte gazetecilik de zorunlu bir dönüşüm sürecine girmiştir.

Bilişsel kapitalizmin ortaya koyduğu yeni çalışma koşul ve pratikleri, birçok açıdan başta iletişim teknolojileri olmak üzere yenilenen teknolojilerin izlerini taşımaktadır.¹³⁴

Yeni iletişim teknolojilerinin doğurduğu yeni sermaye ilişkileri de yeni medya düzeninin kurulmasının önemli nedenlerindedir.¹³⁵

2.2.2.1.1. Dijitalleşme Kavramı

Dijitalleşme, tüm sinyallerin bit adı verilen ve yalnızca sıfır ve birlerden oluşan küçük parçalara bölünmesidir ve iletilmesidir. Dijitalleşme tele, veri ve kitle iletişimindeki tüm yeni medya ağlarını birbirine bağlamaktadır. Tüm medya içeriğinin aynı dijital koda dönüştürülmesinin en önemli etkilerinden biri, içeriğin tek biçimli ve standart hale gelmesidir.¹³⁶

Dijitalleşme, basın sektörünün çalışma hayatında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Söz konusu değişikliklerin esasında, geleneksel medyadan yeni

¹³³ TOKGÖZ, 2016, s. 73.

¹³⁴ UZUNOĞLU, 2015, s.184.

¹³⁵ UZUNOĞLU, 2015, s. 185.

¹³⁶ TOPRAK, 2019, s. 70.

medyaya geçiş vardır.¹³⁷ Yeni medyanın yapısal olarak geleneksel medyadan farklılaşması gazetecilik mesleğinin de yeni medyaya geçişini sağlayarak haber pratiklerinin dönüşümüne neden olmuştur.¹³⁸

Dijitalleşme sosyal ve ekonomik hayat üzerinde öylesine belirleyici rol oynamaktadır ki, dijitalleşmenin getirisi ile beraber “dördüncü sanayi devrimi”nin en önemli sonuçlarından birisi de işgücünün dijital platformlar aracılığıyla yerine getirilmesidir.¹³⁹

Dijitalleşme artık kas gücüne dayanan insan emeğini, işbölümünde önemsiz kılarken, rekabet ve çalışma koşulları daha da zorlaşmaktadır.¹⁴⁰

2.2.2.1.2. Dijital Dönüşüm Süreci

Ağ topumu yapısı, yeni iletişim yapıları sayesinde sosyal ilişkileri de etkilemiştir. Yeni medyanın sosyal boyutunu kullanıcılar tarafından oluşturulan içerikler ve bunların yer aldığı sosyal medya siteleri oluşturmaktadır.¹⁴¹

İletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve yeni medya kavramının hayatımıza girmesiyle birlikte, yeni medya yapısı içerisinde varlık gösteren ve

¹³⁷ ADIYAMAN, 2021, s.71.

¹³⁸ ADIYAMAN, 2021, s.71.

¹³⁹ DEMİR, 2021, s. 2516.

¹⁴⁰ CANGÖZ, 2016, s. 116.

¹⁴¹ BAŞLAR, 2013, s. 826.

geleneksel medya işletmelerinden hem içerik hem de yapılan iş anlamında farklılaşan yeni medya işletmeleri doğmuştur.¹⁴²

Çağımızda, bilginin üretimi, kullanılması, işlenmesi ve dağıtımı önemli bir endüstri kolu haline gelmiştir. Gazetecilik mesleği, bu süreçte, bilginin kullanılması, işlenmesi ve dağıtımı evrelerinde yer alır.¹⁴³

Dijitalleşme ile birlikte medya endüstrisinde gazeteciliğin içinde bulunduğu durumu izah etmek amacıyla “akışkan gazetecilik” ifadesi kullanılmaktadır. Akışkan gazetecilik pratiklerinde gazeteciler, değişime uyum sağlarken aynı zamanda kamu hizmeti motivasyonlarını korumak durumundadırlar.¹⁴⁴ Meslekleri itibariyle etik ilkelere uymak ve halkın haber alma hakkının özüne hizmet etmek ile birlikte, güncel şartlara göre çalışma yürütmeleri gerekmektedir.

Dijitalleşme ile birlikte haber endüstrisinde yaşanan değişimler, gazetecilerin ekonomik olarak güvende olmasına olumsuz yönde etki etmiştir. Sosyal medyanın yaygınlaşması ile birlikte haber organizasyonu içerisine herkesin dahil olabilmesinin yolu açılmıştır. Böylece gazeteci istihdamı azaltılmaya gitmiştir. Eski tip organizasyonlar yerine dijitalleşme ile esnek çalışma artmıştır.

2.2.2.2. Enformasyon Teknolojilerinin Yeni Medyadaki Sonuçları

Enformasyon teknolojileri devrimi tüm ekonomilerin küresel olarak birbirine bağımlı hale gelmesine, şirketlerin kendi içlerinde ve diğer şirketlerle ağlar

¹⁴² GÜRCAN/ KUMCUOĞLU, 2017, s. 162.

¹⁴³ ERASLAN, 1994, s.222.

¹⁴⁴ ADIYAMAN, 2021, s.79.

oluşturmasında, liberalizmin yaygınlaşmasına sebep olarak kapitalizmin yeniden yapılanma sürecine girmesini sağlamıştır.¹⁴⁵

İletişim teknolojilerindeki gelişim önemli ve ilk adımı matbaanın kullanılmaya başlanması olarak kabul edilebilmektedir. Bunun ardından ikinci önemli adımsa telgrafın kullanılmasıdır. Telgrafla birlikte hem iletişim esnasında mesafe ortadan kalmış hem de yüz yüze olmayan bir iletişim biçiminin önü açılmıştır. Bu anlamıyla telgraf modern telekomünikasyonun da başlangıcı sayılır.

1980 sonrası filizlenen Neoliberal politaklarla birlikte post-fordist üretim aşamasına geçilmiştir. Post-fordist olarak tariflenen bu yeni üretim şekli, Sanayi Devrimi sonrası iş mekanlarında oluşan fordist üretim şeklinin aksine ne sabit bir kapalı mekana ne de aynı ortamda işbölümü yapacağı herhangi bir insana ihtiyaç duyulmamaktır. Bu çalışma şeklinin oluşmasına neden olacak en önemli faktörlerin başında dijitalleşme gelmektedir. Dijitalleşme işgücünün belli bir mekâna hapsedilmesine gerek bırakmadığından, üretim alanları, üretimin sağlanması için gerekli olan dijital iletişim araçlarının bulunduğu her alana yayılmıştır. Bu koşullar sermaye sahipleri açısından büyük avantajlar sağlamış olsa da işçilerin hakları ve yaşam koşulları açısından birçok dezavantaj sağlamıştır. Çünkü sermaye sahipleri için bir üretim mekânında olması gereken alt yapı, ulaşım, konut kirası, işçilerin günlük temel ihtiyaçlarını sağlama ve istihdam sağlama gibi birçok masraftan kar sağlamaktadır. Dijitalleşmenin sağladığı anında iletişim kurma imkanını da işçilerin üzerinde üretim sürecine her an dahil edebilmek için sürekli kullanmaktadır.

¹⁴⁵ BAŞLAR, 2013, s. 828.

Kapitalizmin getirdiği yeni düzen, beraberinde birtakım ihtiyaçları da doğurmuştur. İletişim teknolojilerinin gelişimindeki temel unsur da kapitalizmin sınıfsal ihtiyaçlarıdır.¹⁴⁶

İletişim teknolojilerindeki gelişme ile birlikte çalışma hayatında gazetecilerin zaman ve mekan deneyimleri değişime uğramıştır. İşverenler, sermaye birikimlerini ve kar oranlarını arttırmak için esnek çalışabilen, hızlı ve farklı işleri bir arada yapabilen gazeteciler istihdam etmeye başlamıştır.¹⁴⁷

Dünyanın her yerinde olduğu gibi ülkemizde de yeni iletişim teknolojileri gazetecilik alanı ve mesleğin iş görme pratiğini doğrudan dönüştüren bir etkide bulunmuştur.¹⁴⁸

2.2.2.2.1. Haberin Sunulduğu Kanalların oğalması

Yeni medya kavramı, sadece basın alanında ya da medya alanında değişimi sağlamamıştır. Aynı zamanda yeni medya, ekonomi, kültür, politik, psikolojik yönden etkileri üzerine tartışılan bir alan haline gelmiştir.¹⁴⁹ Ancak yeni medya ile birlikte en büyük değişim ve dönüşüm basın alanında gerçekleşmiştir. Dijitalleşme ile birlikte gazeteciliğin temel iş tanımını dahi genişlemiştir.

İnternet, iki veya daha çok sayıda bilgisayarın birbirleriyle bağlantısı anlamına gelen bilgisayar ağlarının aralarında tekrar bağlantı kurmalarıyla oluşan ve bu

¹⁴⁶ **AYAN**, 2021, s. 73.

¹⁴⁷ **AYAN**, 2021, s. 78.

¹⁴⁸ **CANGÖZ**, 2016, s. 122.

¹⁴⁹ **FISTIK**, 2020, s. 21.

şekilde gittikçe büyüyen, dünya çapında yaygın bilgisayar ağlarına dayalı bir iletişim sistemidir.¹⁵⁰

Türkiye’de ilk elektronik gazete uygulaması 1982 yılında başlatılmış¹⁵¹ olmasına rağmen mevcut Basın İş Kanunu’nda dijital alanda gazetecilik yapan çalışanlar dikkate alınarak gazetecilik tanımı güncellenmemiştir.

Elektronik ortamda umuma açık olarak yapılan yayınların gazete sayılacağına ilişkin Yargıtay kararı vardır.¹⁵²

İnternetin gelişimi ile birlikte, kullanıcılar içeriği denetleme ve seçme olanağına sahip olmuşlardır. Bunun yanında geleneksel tek yönlü iletişim yerine etkileşimli iletişim gündeme gelmiştir.¹⁵³

İnternet gazeteciliğinin üç döneme ayrıldığı ifade edilmektedir. Birinci dönemde, gazetecilerin haber içeriğini internet gazeteciliği için üretmedikleri, fakat kendi geleneksel gazetecilik kuruluşları için ürettiklerini, gazetenin internet sayfası için tekrar tasarladıkları görülmektedir. Birinci dönemin tamamen bittiğini ifade etmek doğru değildir. İkinci dönemin 1996 yılında başladığı ve gazetecilerin hazırladıkları haberlerin okuyuculara etkileşimli olarak seçerek sunması halinden söz edilmektedir. Üçüncü dönem ise, gazetecilerin yaptığı haberler hedef

¹⁵⁰ İÇEL, 2017, s.483.

¹⁵¹ TOKGÖZ, 2016, s. 97.

¹⁵² Y. 9. H.D. 33909/11104 17.4.2007 T.

¹⁵³ TOKGÖZ, 2016, s. 109.

kitlesinin niteliği ile tanımlanırken özgün haber içeriklerinin oluşturulmasını genelleyen bir anlayışı ifade etmektedir.¹⁵⁴

Gelişen internet teknolojilerinin sonucunda bilgiye daha hızlı ulaşma, bilgiyi yayma, fotoğraf ve görüntü gibi birçok özelliği bünyesinde barındırma ve özellikle klasik gazetelerin aksine alan kısıtlaması olmadan haberciliğe sunduğu imkanlar dâhilinde “internet gazeteciliği” kavramı ortaya çıkmıştır.¹⁵⁵

Türkiye’de internet gazeteciliği geleneksel medya kuruluşlarının internet siteleri ve bir medya kuruluşuna bağlı olmadan çalışan gazetecilerin kurduğu siteler olarak iki grupta sınıflandırılabilir.¹⁵⁶

İnternet vasıtasıyla erişilebilir konuma gelen internet gazeteleri, dijital medya mecralarında kullanılarak gazetecilik yapılmasının yolunu açmıştır.¹⁵⁷

2.2.2.2.2. Gazetecilerin İşlerini Yapma Yöntemlerinin Değiştirilmesi

Dijitalleşme ve beraberindeki yondeşme ile birlikte gazetecilerin işlerini yapma yöntemleri önemli değişikliklere uğramıştır. Geleneksel medyaya hakim olan tam zamanlı çalışma biçimi, esnek çalışma ve “anlık haber” mefhumu ile birlikte geniş çalışma sürelerini içeren çalışma biçimine dönmüştür.

¹⁵⁴ TOKGÖZ, 2016, s. 117.

¹⁵⁵ KÖKDEN, 2021, s. 21.

¹⁵⁶ KÖKDEN, 2021, s. 30.

¹⁵⁷ KÖKDEN, 2021, s. 31.

Yöndeşme; bilgisayar, görsel-işitsel medya, telekomünikasyon gibi sektörlerin teknolojik ve ekonomik olarak birleşmesi, yeni ürünler meydana getirmesidir. ¹⁵⁸

"İnternet gazeteciliği", "ağ gazeteciliği", "online gazetecilik", "siber gazetecilik", "e-gazetecilik", "sanal gazetecilik", "yöndeşme/yöndeşik gazeteciliği" ve "multimedya gazeteciliği" gibi kavramlar; enformasyon teknolojilerinin gazetecilik alanına kazandırdığı kavramlardır. ¹⁵⁹

Bununla birlikte, atipik sözleşme niteliğini taşıyan esnek çalışma biçimlerini konu edinen sözleşmelerin mevcut düzenlemeler ile detaylı ve yoruma gerek bırakmayacak biçimde düzenlenmemiş olması güvencesiz çalışmaya neden olmaktadır.

Esnek çalışma biçimi ve dijitalleşen medya ile birlikte birden fazla farklı işin yapılmasına duyulan ihtiyaç ile birlikte, gazetecilerin iş tanımı genişlemiştir. Buna uygun istihdam edecek personel tercih eden işverenler karşısındaki basın çalışanları; rekabet ve işsizlik nedeniyle güvencesiz koşullar ile karşı karşıya kalmaktadır.

İnternet ve yeni iletişim teknolojileri ile gazetecilerin iş becerilerinin ve donanımlarının artması beklenirken bir de; yeni medya ile birlikte kar etme yöntemlerine yenilerinin eklenmesi de medya endüstrisinin gereklerinden olmuştur. ¹⁶⁰

¹⁵⁸ **AYAN**, 2021, s. 70.

¹⁵⁹ **YILDIRIM**, 2010, s. 246.

¹⁶⁰ **YILDIRIM**, 2010, s. 234.

2.2.2.2.3. Yeni Medya Çalışanları için Çalışma Modelleri

Küreselleşme, neoliberal politikalar ve yeni iletişim teknolojileri gazetecilik alanında çok önemli dönüşümlere yol açmaya devam etmektedir. Gazetecilik özü itibariyle sürekli yenilenen ve yeni donanım geliştirilmesini gerekli kılan bir meslektir.

Küresel düzlemde gazetecilerin çalışma koşullarının değişmesi “medya profesyonellerine halkın güven ve inancının azalmasına, ağır ekonomik baskılar nedeniyle profesyonel ideolojilerin ikincil plana atılmasına, işbölümünün gittikçe muğlaklaşmasına ve çalışanların heterojen bir gruba dönüşmesine” yol açmıştır.

¹⁶¹

Yeni iletişim teknolojileri gazetecilerin mesleki rol kavrayışlarını değil ancak çalışma koşullarını etkilemiştir. Hız her zamanki gazetecileri en zorlayan etkendir; yöndeşme ise çalışma saatlerinin artmasına yol açmıştır. Gündelik iş rutini artmakta birlikte araştırmacı gazetecilik için ayrılan süre azalmıştır.¹⁶²

Dijitalleşmenin gazetecilik mesleğine sirayet etmesiyle birlikte örneğin; gazetelerin yazı işleri çalışanları, fiziki olarak işveren tarafından kurulan bir merkezi yazı işleri bürosunda toplanma mecburiyetinde kalmamaktadır. Bunun yerine gerek farklı yerlerde bulunan yazı işleri bürolarında iş görebilmekle birlikte, evden çalışma ile yöntemiyle de evlerinden işlerini yapabilmektedir. Yazı işleri bürosu dışında çalışan birçok gazeteci günümüzde, genel yayın yönetmeni ve yazı işleri müdürü ile telefon ve bilgisayar aracılığıyla bağlantı kurmakta ve farklı konularda çalışan, araştırma yapanlar, birbirlerini günlerce görmeyebilmekte, ancak bilgisayarları aracılığıyla sürekli olarak birbirleriyle iletişim halinde

¹⁶¹ CANGÖZ, 2016, s. 116.

¹⁶² CANGÖZ, 2016, s. 126.

bulunmaktadır. Böylelikle gazetelerdeki fiziksel yazı işleri ortamının yerini internetle birlikte sanal yazı işleri almıştır.¹⁶³

Yeni medya geleneksel olan medyaya göre birçok pratiklik de sağlamaktadır. Yeni iletişim teknolojileri ile artık “sınırsız” denilebilecek bir bilgiyi depolayabilir, çeşitli işlemlerden geçirebilir, dönüştürebilir ve ağlar sayesinde zamana da takılmadan bilgi uluslararası bir iletiye dönüştürülebilir. Yeni iletişim teknolojileri kanal, kontrol, iletişim, içerik, kapsam, kontrol, zaman ve yapı bakımından medyayı şekillendirmiştir bu şekillendirme ya da dönüşüm ile ileti yollarının olanakları genişlemiştir. Yeni medya ile birlikte sadece teknik durumlar değil içerik de değişmektedir.¹⁶⁴

Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılmasa da; basın alanında çalışan işçilerin geleneksel medya döneminde ifa ettikleri işlerin yeni medyaya geçişle yok olmasına da değinmek gerekmektedir. Bu kapsamda basın işçileri tarafından görülen birçok iş ya makineler ve bilgisayarlarla görülmeye başlanmıştır ya da daha az işçi ile görülebilecek hale gelmiştir. Teknolojik gelişmeler karşısında pikajcılık, dizgicilik, düzeltmenlik gibi meslekler kalkarak, bu işçiler tarafından görülen işler bilgisayar ile görülmeye başlamıştır. Bu durum da ilgili alanlarda çalışan işçilerin işsiz kalmasına yol açmıştır.¹⁶⁵

¹⁶³ **GÜRCAN/ BATU**, 2001, s. 2.

¹⁶⁴ **FISTIK**, 2020, s. 23.

¹⁶⁵ **GÖKÇE**, 2007, s. 107.

3.BÖLÜM

DİJİTALLEŞME VE UZAKTAN ÇALIŞMANIN BASIN İŞ HUKUKUNA ETKİSİ

3.1. Dijitalleşme Kapsamında Basın İş Kanununun Değerlendirilmesi

İş Hukuku çalışma hayatını ilgilendirdiği için toplumsal, siyasal ve ekonomik değişimlere karşı açıktır.¹⁶⁶ Gazetecilik mesleği de medyanın hızla dijitalleşmeye başlamasıyla köklü denilebilecek değişimlere uğramaktadır.¹⁶⁷ Ancak, basın iş hukuku anlamında; çalışma hayatına etki eden unsurlar, kanuna yansımamıştır.

Basın, kamusal iradeyi açıklayan bir araç olduğu gibi aynı zamanda da kamusal iradeye yön veren bir motor durumundadır. Bir başka deyişle, basın, kamu iradesinin ağız olduğu kadar aynı zamanda da kulağıdır.¹⁶⁸ Sosyal hakların düzenlenmesi, gazetecilik mesleğinin sunduğu kamu hizmeti işinin de değerini arttıracaktır.

1937 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girerek çalışma yaşamını düzenlemiştir. 1938 yılında Basın Birliği Kanunu ve 1952 yılında yürürlüğe giren 5953 sayılı kanun ile, basın alanında düzenlemeler getirilmiştir.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 12.02.1954 tarihinde 6253 sayılı

¹⁶⁶ GÜNAY, 2017, s. 17.

¹⁶⁷ FISTIK, 2020, s. 23.

¹⁶⁸ İÇEL, 2017, s. 20.

kanunla bazı maddeleri değişikliğe uğradığı gibi, Milli Birlik Komitesi tarafından 04.01.1961 tarihli ve 212 sayılı kanunla önemli şekilde değişmiştir.

212 sayılı kanun, oldukça önemlidir. Öyle ki, uygulamada Basın İş Kanunu'ndan söz edilirken 5953 sayılı Kanun yerine 212 sayılı Kanun ifadesini kullanmak yaygın bir hal almıştır. Yapılan değişikliklerle 10 Ocak 1961'de tekrar yürürlüğe giren bu kanun gazeteciler tarafından büyük bir heyecanla karşılanmış¹⁶⁹ ve 10 Ocak günü "Gazeteciler Bayramı" olarak kutlanmaya başlanmıştır.¹⁷⁰ İşverenler ise o dönem itibariyle, bu yasaya karşı tepki göstermiştir.

212 sayılı yasa ile önemli değişiklikler geçiren Basın İş Kanunu eksikliklerle dolu ve günümüz ihtiyaçlarını karşılamaktan çok uzak bir düzenlemedir.¹⁷¹

15.07.1963 ve 15.07.1964 tarihli ve 274 ve 506 sayılı kanunlarla da 6253 sayılı kanunun bazı maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Kanunda, son yıllarda 24.04.2003 tarihli 4854 sayılı kanunla ve 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile de güncellenmeye çalışılmıştır.¹⁷²

5953 sayılı Yasanın hazırlanması sırasında 1923 tarihli İtalyan, 1926 tarihli Çekoslovakya, 1933 tarihli Alman, 1934 tarihli Küba 1935 tarihli Fransız ve 1937 tarihli Tunus kanunlarından yararlanılmıştır. 1953 sayılı yasa genel olarak 29 Mart 1935 tarihli Fransız Kanunu'ndan esinlenerek hazırlanmıştır.¹⁷³

¹⁶⁹ **BİRİNCİ GEMİCİ/ GEMİCİ**, 2017, s. 274.

¹⁷⁰ **ŞUĞLE**, 2014, s. 413.

¹⁷¹ **GÖKÇE**, 2007, s.3.

¹⁷² **DÖNMEZER/ BAYRAKTAR**, 2016, s. 265.

¹⁷³ **BİRİNCİ GEMİCİ/ GEMİCİ**, 2017, s. 274.

Kanunun gerekçesinde, “İşbu tasarının hazırlanmasında, fikren çalışan zümrelerin sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak kanuni tedbirlerin alınmasının amaç teşkil ettiği” açıklanmaktadır.¹⁷⁴Ancak günümüzün yeni medya teknolojilerinin o dönem için var olmaması ve dijitalleşmenin basın alanında bu denli derin dönüşümleri dönem itibarıyla içermemesi; kanunu güncel ihtiyaçlara cevap vermekten uzak bir hale getirmektedir. Şöyle ki, Türkiye’de ilk olarak 2 Aralık 1995 tarihinde İnternet üzerinden gazete yayınlanmıştır.¹⁷⁵

3.1.1. Gazeteciliğin Tanımı

Basın İş Kanunu fikir işçilerinden sadece gazetecileri korumaya yönelik olarak ihdas edilmiştir. Kanunda bunun için fikir işçiliğinin bir dalı olan ve yalnızca gazetecilere özgü “fikir ve sanat işi” ifadesi kullanılmış bulunmaktadır.¹⁷⁶

Basın İş Kanunu ve 6112 Sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş Ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun’un ilgili hükümleri dikkate alındığında bir kimsenin gazeteci sayılabilmesi için üç temel unsurun bir arada bulunması gerekir. Bunlar, Basın İş Kanununun kapsamına giren bir işyerinde çalışma, fikir ve sanat işinde çalışma ve çalışmanın basın iş sözleşmesine dayanması olarak kısaca sıralanabilir.¹⁷⁷

¹⁷⁴ ÖZEK, 1962, s. 61.

¹⁷⁵ NARİN, 2015, s.22.

¹⁷⁶ GÖKTAŞ/ÇİL, 2003, s. 5.

¹⁷⁷ KÖME AKPULAT, 2019, s.226.

3.1.1.1. Gazeteci Kavramının Dönüşümü

İnternet kullanıcıları hem tüketici hem de üretici konumunu bir arada ihtiva ederken¹⁷⁸; gazeteciler de mesleklerinin dinamik ve çağa uyum sağlamak mecburiyeti ile birlikte çalışmalarını revize etmişlerdir.

Çağımızdaki dijital alandaki gelişmeler, gazetecilik pratiklerinde farklılaşmalara ve klasik gazetecilik anlayışının niteliğine değiştirmiştir. Ancak yürürlükte olan ve basın işçilerinin mevzuatı olarak kabul edilen basın iş kanunu 1952 tarihinde yürürlüğe girmiş olup 1961 tarihinden bu yana gazeteci tanımında bir değişiklik yapılmamıştır.¹⁷⁹

Basın iş kanununun 1961 yılında yürürlüğe giren 212 sayılı kanun ile getirilen değişikliğinden önce gazeteci tanımı şu şekilde hüküm altına alınmış idi: “ *Bu kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan mevkutelerle haber, fotoğraf ajanslarında veya benzeri yayın müesseselerinde ve matbaalarında baş muharrirlik , muharrirlik, mesul müdürlük, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, muhabirlik, mütercimlik , musahhihlik , foto muhabirliği, ressamlık, karikatürcürcülük, istihbarat telsizciliği ve radyoculuğu , gazete müdürlüğü gibi her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ecir olarak çalışanlara gazeteci denir.*”

5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun 1’inci maddesi “Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır” şeklinde hükmü ile gazeteci tanımı yapmaktadır.

¹⁷⁸ **TOPRAK**, 2019, s.76.

¹⁷⁹ **KOÇER**, 2019, s. 12.

ILO tarafından gazeteci “Televizyon, radyo ve diğer medyada haber ve kamuyu ilgilendiren meseleleri, araştıran, soruşturan, yorumlayan, nakleden kişi” olarak tanımlanmaktadır.¹⁸⁰

Gazeteci, dünyanın farklı köşelerindeki ve kendi ülkesindeki olayları takip ederek, toplumsal değişimlerin ve gelişmelerin farkında olmalı ve buna bağlı olarak mesleki anlamda sürekli kendisini geliştirmelidir. Gazeteci aldığı eğitimin yanı sıra kültürel anlamda da birikim sahibi olmalı, iletişim teknolojileri donanımlı araçları kullanabilmeli ve belli bir alanda da uzmanlaşmalıdır.¹⁸¹

İnternet gazeteciliği; geleneksel gazeteciliğe göre daha efektif ve sabit olmayan bir niteliğe sahiptir. Bununla birlikte zaman ve mekân sınırını ortadan kaldıran bir yapıdadır. İnternet gazeteciliği haber oluşturma ve yaymaya dair yeni iş tanımlarının ortaya çıkmasına da neden olmaktadır.¹⁸² Bu kapsamda; dijital ortamda yapılan haberciliği “Web Sitesi Dönemi, Sosyal Medya Dönemi ve Mobil Dönemi” olarak üç dönem şeklinde sınıflandırılmaktadır. İletişim teknolojileri dijital haberciliğin gelişimini doğru orantılı olarak etkilemiştir.¹⁸³

“İş Kanunu’ndaki işçi tanımı dışında kalma” şartının da ayrıca bir şart olarak aranması doktrinde farklı değerlendirmelere tabi tutulmuştur. Bir görüşe göre gereksiz bir lafız iken bir diğer görüşe göre İş Kanununa yapılan bu yollama değerlidir.¹⁸⁴

¹⁸⁰ **TOSUN**, 2019, s. 8.

¹⁸¹ **KANAAT/ BÜYÜKBAYKAL/ BÜYÜKBAYKAL**, 2019, s. 3803.

¹⁸² **NARİN**, 2015, s.32.

¹⁸³ **BÖYÜK**, 2020, 60.

¹⁸⁴ **ŞUĞLE**, 2014, s. 423.

Basın İş Kanunu, her şeyden önce Türkiye’de yayınlanma koşulunu getirdiğinden yabancı bir ülkede yayınlanan gazete, dergi veya ajansın Türkiye’de çalıştırdığı gazeteciler Türk vatandaşı da olsalar Basın İş Kanununun uygulama alanı dışında kalırlar.¹⁸⁵ Ancak Yargıtay’ın yukarıda sözünü ettiğimiz kararı ile hukukumuzda kabul edildiği üzere elektronik ortamda umuma açık olarak yapılan yayınlar da gazete olarak sayılmaktadır.

Şuğle’ye göre yasa koyucunun gazete ve mevkute deyimlerinden maksadı, gazete ve mevkute işletmeleridir.¹⁸⁶ O halde tanımın yeniden yapılması ve dijitalleşme ile birlikte haberin sunumu ve dağıtımının küresel bir ağ ile yapıldığının dikkate alınarak çağın ihtiyaçlarına uygun duruma getirilmesi gerekmektedir.

Teknolojinin iletişim ve medyada kullanan araçlarda doğurduğu imkanlar ile internet haberciliği geniş bir alana yayılmıştır. Bu internet yayınlarının Basın Kanunu’na tabi olup olmaması sorunu, bu internet sitelerinde yazı yazan kişilerin gazeteci sayılıp sayılmayacağı ve Basın İş Kanunu’na tabi olup olmayacağı sorununu doğurmaktadır.¹⁸⁷

İnternet yayınlarına globalleşen dünyanın her bir noktasından çevrimiçi erişmek mümkündür. Basın Kanununun, internetin ve internet haberciliğinin yaygınlaşmasından son derece uzun bir zaman önce hazırlanmış olması bugün haber web sayfalarında çalışanların iş ilişkisinin hangi kanuna tabii olacağını belirsiz bırakmaktadır. Günümüzde basılmaksızın yayına devam eden haber web sayfaları son derece yaygındır ve haber web sayfalarına dünyanın her yerinden

¹⁸⁵ SÜZEK, 2020, s.220.

¹⁸⁶ ŞUĞLE, 2014, s. 419.

¹⁸⁷ BİRİNCİ GEMİCİ/ GEMİCİ, 2017, s. 276.

erişim mümkündür. İctihatlarla geliştirilmesi söz konusu olsa da; internetin medya alanındaki önemi itibariyle kanuni tanım içerisinde de internet gazeteciliğinin yer alması gereklidir.¹⁸⁸

Yeni iletişim teknolojileriyle gazetecilik mesleğinin ifa edilmesinde kullanılan daktilo, telefoto cihazları, film banyo kitleri gibi geleneksel teknik araçlar yerine yeni teknolojik aygıtlar tercih edilmeye başlamıştır. Kısaca, teknolojik gelişmelerle üretim ve dağıtım pratiklerindeki dönüşümler gazetecilik mesleğinde ciddi dönüşümlere yol açmıştır.¹⁸⁹

Yabancı bir ülkede yayınlanan gazetelerin Türkiye de çalışan gazetecilere basın iş kanunu kapsamında sayılmamaktadır.¹⁹⁰ Ancak küreselleşme ve dijitalleşme ile birlikte söz konusu gazetecilerin meslek kanunları dışında kalmaları sosyal hakları bakımından eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaktadır. İlgili gazetecilerin sendikalaşması mümkün iken basın iş kanunu kapsamında işçi sayılmamaları, hukuki birliğin sağlanmasında sorun oluşturmaktadır.

Öz itibariyle; aynı işi Türkiye’de yapan iki ayrı gazetecinin birinin gazetesi Türkiye’de yayınlanmıyorsa Basın İş Kanunu kapsamına girmemektedir.¹⁹¹

Yeni medyanın içerdiği dijitalleşmenin getirileri ile radyo ve televizyonlar açısından daha geniş kitlelere ulaşılmasına imkân tanımaktadır. Ancak bu durum bir medya işletmesinin sözü edilen kanun kapsamına girebilmesi için aranan Türkiye de yayınlanma koşulu uygulama alanını yeniden gözden geçirme gereği

¹⁸⁸ **BİRİNCİ GEMİCİ/ GEMİCİ**, 2017, s. 276.

¹⁸⁹ **KOÇER**, 2019, s. 6.

¹⁹⁰ **KOÇER**, 2019, s. 17.

¹⁹¹ **ŞUĞLE**, 2014, s. 418.

oluşturmaktadır.¹⁹² Yeni iletişim teknolojilerin getirdiği internet ve uydu yayıncılığının sağladığı bilgiye erişim ve bilgi sunma imkânlarındaki kolaylık sayesinde; Türkiye de yayınlanma koşulu güncel durum karşısında yeterli kalmamaktadır.

Fikir ve sanat işlerinin neleri kapsadığı içtihatlar ile ortaya konmaya çalışılmaktadır. Ancak 1961 yılından bu yana fikir ve sanat işlerinin ayrı değerlendirildiği iş alanlarının doğması bu açıdan da kanundaki tanımın mevcut duruma karşılık gelmediğinin bir göstergesidir.

Çağımızın yeni medya alanındaki haber üretim süreci, gündemi anbean takip etme, gelişen olaylara anında haber formatında servis edilmesi gibi birtakım iş görevleri oluşturmuştur. Bu durumda akabinde gazetecilerin, habere konu olan içeriğin doğruluğu teyit etme, kaynağı araştırma, içeriğin oluşmasına sebep olan etkenleri değerlendirme, dijital materyal ile destekleme gibi iş görevleri haber üretim sürecindeki dönüşümlerden sayılabilmektedir.

Günümüzde bilginin toplanması, haber haline getirilmesi ve yayılması süreci geleneksel iletişim aracı olan basılı ortamda yayımlanan gazetelerinin dışına çıkmıştır.¹⁹³

İnternet tabanlı teknolojinin getirmiş olduğu yönlendirme etkileşim ve kişiselleştirme gibi kavramlar ile birlikte medya kuruluşları değişime uğramış ve gazetecilerin haber verme süreci farklılaşmıştır.¹⁹⁴

¹⁹² **KOÇER**, 2019, s. 17.

¹⁹³ **KOÇER**, 2019, s. 28.

¹⁹⁴ **KOÇER**, 2019, s. 29.

Yeni iletişim teknolojilerindeki gelişim haberin toplanması, yapılması ve sunulmasında önemli bir rol oynamamaktadır. Bununla birlikte gazetecilerin tecrübeleri de geleneksel medya döneminden farklılaşmakta “çevrimiçi gazetecilik, dijital gazetecilik, internet gazeteciliği, blog gazeteciliği” gibi yeni habercilik alanlarında kazanılan tecrübeleri kapsayan şekilde dönüşüme uğramaktadır.¹⁹⁵

Tüm bu gelişmelerle birlikte “robot gazetecilik” adı verilen otomatizasyon süreci de gazetecileri haber yapma sürecinin dışına çıkarmaya başlamıştır.

Yeni medyayı geleneksel medyadan ayıran en temel unsurlardan biri yeni medya teknolojileriyle birlikte mobilitenin ön plana çıkmasıdır.¹⁹⁶

Gazetecilik sabit ve durağan bir meslek olmayıp akışta olan ve çağın ihtiyaçları ile teknolojinin gelişimi karşısında dönüşen bir meslek olması nedeniyle sürekli yenilik kaydeden bir nitelik taşımaktadır. Bu kapsamda güncel ihtiyaca cevap sunacak tam bir kanuni tanımlamanın mümkün olmayacağı da izahtan varestedir. Bu nedenle uygulamada ve yargı kararlarında gazeteci tanımını belirleme önem arz etmektedir.¹⁹⁷

Basın İş Kanunu yükümlülüklerinden kaçmak için “parça başı telif ücreti” adı altında bir ücret ödeme sistemi kurulmaktadır. Böylece ilgili yayın kuruluşunda sürekli çalışan gazetecilere bordro üzerinden ücret vermek yerine, ürettikleri haber başına telif ücreti ödeyerek “serbest gazeteci” statüsünde tutma çabası güdülmektedir. Serbest gazeteci olarak çalışan kişinin bordroya tabi olmaksızın

¹⁹⁵ KOÇER, 2019, s. 32.

¹⁹⁶ KOÇER, 2019, s. 32.

¹⁹⁷ ŞUĞLE, 2014, s. 416.

telif ücreti ile çalışıyor görülmesi onun 5953 sayılı yasa kapsamında olduğunu ispatlamasını nerede ise imkânsız hale getirmektedir. Çünkü gazetecinin kanun kapsamında olup olmadığının tespitinde ücretini aylık olarak bordro ile alıp almadığı hususları değerlendirilmektedir.¹⁹⁸ Bu noktada da, Basın İş Kanununun düzenlenme gerektirdiği açıktır.

3.1.1.2. Çalışma Kapsamı

Gazetecilik mesleği zor ve işin özü itibariyle tehlikeye açık bir meslek dalıdır. Gazetecilerin, toplumun haber alma hürriyeti ve toplumu bilgilendirmeye yönelik faaliyetleri dikkate alındığında gazetecilerin sağlıklı iş koşullarında çalışmaları topluma da katkı sunacaktır.¹⁹⁹

Yukarıda ayrıntılıca izah edilen gazetecide aranan koşullardan olan “fikir ve sanat işinde çalışma koşulu”, kanundaki gazeteci tanımındaki yetersiz ve açık olmayan bir diğer husustur. Buna göre; kazuistik bir şekilde fikir ve sanat işlerinin neler olduğunun açıklanması gerektiği gibi günümüz şartlarında her iki alanı birden kapsayan işlerin sayılması da bir hayli zordur. Aynı zamanda içinde hem fikir hem de sanat işini barındıran bir işi tespit etmek oldukça zor bir uğraştır. Dolayısıyla gazeteciliği belirleyen unsurun fikir ve sanat işinde çalışma değil, fikir ya da sanat çalışmasının içeriği olması gerektiği doktrindeki bir görüştür.²⁰⁰

Basın alanındaki bir çalışmanın gazetecilik sayılıp sayılmayacağı hususunda, bir kimsenin çalışmasının enformasyon sunma amaçlı olması ve bu çalışmanın az

¹⁹⁸ GÖKÇE, 2007, s. 102.

¹⁹⁹ ŞUĞLE, 2014, s. 414.

²⁰⁰ ŞUĞLE, 2014, s. 421.

ya da çok güncellik ile ilişkisinin bulunması önem taşımaktadır.²⁰¹ Enformasyon, haber kavramını da içeren ve haberden daha kapsamlı bilgidir. Güncellik ise enformasyon kavramının içerisinde bulunan günün olay ve konularını ifade etmektedir. Esnek iş ilişkilerinin çalışma hayatına girmesiyle birlikte gazetecilik tanımının da; gazeteciliğin başlıca ölçütlerinden olan enformasyon ve güncelliğin gazeteye süreli ve düzenli olarak iş sunan ve temel işi ve geliri bu olan kişiler bakımından daha esnek değerlendirmeye yapılması gerekmektedir.²⁰²

Dijitalleşme süreci, işgücündeki aranan ve talep edilen nitelikleri de değiştirmiş ve dönüştürmüştür.²⁰³ Gazeteciliğin de özü itibariyle çalışmalarında güncellik unsurunu barındırması; dijitalleşmeden çalışma alanı ve kapsamı olarak da etkilenmiş olduğunu ortaya koymaktadır.

Dijitalleşme ile geleneksel medyadan yeni medyaya geçişin sağlanması; haberin yaygınlığı, küresel enformasyon erişimi, anlık haber anlayışı, etkileşimsellik, çoklu medya ve içeriğin kişiselleştirmesi şeklinde gazetecikte etki yaratmıştır.²⁰⁴

Dijitalleşme ile birlikte haber endüstrisinde yaşanan değişimler, gazetecilerin ekonomik olarak güvende olmasına olumsuz yönde etki etmiştir. Sosyal medyanın yaygınlaşması ile birlikte haber organizasyonu içerisine herkesin dahil olabilmesinin yolu açılmıştır. Böylece gazeteci istihdamı azaltılmaya gitmiştir. Eski tip organizasyonlar yerine dijitalleşme ile esnek çalışma artmıştır.

²⁰¹ **ŞUĞLE**, 2014, s. 421.

²⁰² **ŞUĞLE**, 2014, s. 422.

²⁰³ **YANKIN**, 2019, s. 23.

²⁰⁴ **ADİYAMAN**, 2021, s.71.

3.1.2. Uzaktan Çalışma ve Dijitalleşmenin Basın İş Sözleşmesinden Doğan Yükümlülüklerle Etkisi

Uzaktan çalışma biçiminde iş görme edimini yerine getiren işçinin iş sözleşmesinden doğan borçları, tipik iş sözleşmesi ve tipik çalışma modellerinde iş gören işçinin borçlarından farklılık göstermez. Bu kapsamda işçi, işi işyerinden başka bir yerde yapıyor olsa bile işyeri ile iletişim kurmak ve işverenin teknolojik araçlar kullanarak dijital ortamda vermiş olduğu emir ve talimatlara uymak ve iş bizzat kendisinin ifa etmesiyle yükümlüdür.²⁰⁵

Türk Borçlar Kanununun 395 ile 399'uncu maddeleri arasında düzenleme bulan hükümler gereğince; evden çalışma yapan çalışan, işini özenle ifa etmek, kendisine teslim edilen bilgi ve iletişim araçlarına, iş makine ve ekipmana ya da üretim materyallerine zarar vermemek, bu araç ve sistemleri en iyi şekilde kullanmak zorundadır.²⁰⁶

Uzaktan çalışmada işverenin borçları da kural olarak diğer çalışma biçimlerindeki işverenin yükümlülüklerinden farklılık arz etmez.²⁰⁷

Basın fikir işçisi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin, kanun tarafından tayin edilmiş içeriği ü ve hükümleri; taraflara bazı haklar vermekle ve yükümlülükler yüklemektedir. Söz konusu hakların ve yükümlülüklerin bir kısmı doğrudan doğruya iş sözleşmesinden ve bir kısmı da kanundan doğmaktadır.²⁰⁸

²⁰⁵ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.233.

²⁰⁶ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.233.

²⁰⁷ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.234.

²⁰⁸ ÖZEK, 1962, s.71.

3.1.2.1. Çalışma ve Dinlenme Sürelerinin Uygulanması

Uzaktan çalışmadan kaynaklanan esneklik ve çalışanın işverenin gözetimi altında olmaması nedeniyle uzaktan çalışmada fazla çalışma sürelerinin ispatında zorluk yaşanmaktadır. Bir başka ifadeyle; İş Kanununun günlük ve haftalık çalışma süreleri, ara dinlenmeleri, gece çalışmaları, tatil günlerinde çalışma, fazla çalışma gibi iş sürelerine ilişkin hükümlerinin uygulanması ve denetiminde; işin işyerinde ifa edilmiyor olmasından dolayı güçlükler bulunmaktadır.²⁰⁹

İş Kanununun 14'üncü maddesinde uzaktan çalışma yapanlar için çalışma sürelerine ilişkin ayrıca bir düzenleme bulunmamaktadır.²¹⁰

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 9'uncu maddesi, işin görüleceği zaman aralığını ve çalışma süresini hüküm altına alan bir düzenlemeyi ihtiva etmektedir.

İş Kanununun "çalışma süresinden sayılan haller" başlıklı 66.maddesininin 1'inci fıkrasının c bendinde yer alan "İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler" ifadesiyle birlikte uzaktan çalışmada işçinin işi görmek için beklediği sürelerin de çalışma süresinden sayılması tabiidir. Uzaktan çalışan işçinin evinde veya başka bir yerde her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği sürelerin günlük çalışma

²⁰⁹ SÜZEK, 2020, s. 275.

²¹⁰ ERGÜNEŞ EMRAĞ, 2016,s.1434.

süresinden sayılması; uzaktan çalışan işçinin çalışma süresinin tespiti bakımından önem taşımaktadır.²¹¹

Yıllık izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil hükümlerinin uygulanması konusunda uzaktan çalışmalarda herhangi bir farklılık bulunmaktadır.²¹²

Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmesinin 9'uncu maddesinde tele çalışanın ilgili mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve şirket kuralları uyarınca çalışma süresinin belirlenebileceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda; tele çalışana çalışma sürelerini düzenleme serbestisi getirilmiştir. Bu serbesti, tele çalışanın fazla mesaisinin ücretlendirilmeyeceği anlamına ise gelmemektedir.²¹³

Sözleşmenin taraflarının ortak hususlarda anlaşmasıyla karar kılınan denkleştirme süresi içerisinde normal haftalık çalışma süreleri farklı dağıtılarak aşılabilmektedir. Böylece, ilgili çalışma süreleri, fazla çalışma sürelerinden sayılmamakla birlikte haftalık ortalama çalışma süresinin aşılması ile serbest zaman tanınmakta ve böylece esnekleştirilmiş çalışma süresi ortaya çıkmaktadır.²¹⁴ Haftalık çalışma süresini ve dağılımını düzenleyen İş Kanun'unun 63'üncü maddesi; çalışma süreleri esnekleştirilmesi konusunda işçi ve işveren taraflarına olanaklar tanınmıştır.²¹⁵ Esnek çalışma saatleri, bu madde ile de kanuni düzenleme bulmuştur.

²¹¹ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.236.

²¹² ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.236.

²¹³ ERGÜNEŞ EMRAĞ, 2016,s.1434.

²¹⁴ DURSUN ATEŞ, 2020, s. 186.

²¹⁵ DURSUN ATEŞ, 2020, s. 189.

3.1.2.2. Malzeme ve Masraflar

Kural olarak iş sözleşmesinde işin ifasında kullanılacak araç-gereçlerin sağlanması işverence yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüktür. İş Kanunu'nun 14. maddesinde uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde yer alması gereken hususlar arasında işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülüklerin yer alacağı düzenlenmiştir. Sözleşmede düzenleme bulunmayan hallerde ise Türk Borçlar Kanunu'nun 413'üncü maddesi uygulama alanı bulacaktır.²¹⁶

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 7'nci maddesinde; uzaktan çalışan işçilerin mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışan işçiye bildirilmeli, işin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar iş sözleşmesinde belirtilmelidir.

Türk Borçlar Kanununun 396'ncı maddesinin 2'nci fıkrasına göre "*İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.*"

Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmenin 7'inci maddesine göre tele çalışma başlamadan önce donanım, sorumluluk ve masraf konuları açıkça belirlenmelidir. Çerçeve sözleşmeye göre; kural olarak işveren tele çalışma için gerekli ekipmanı sağlamak ve kurmak zorundadır. Ayrıca işveren

²¹⁶ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 2020, s. 194.

sözleşmeye göre bu ekipmanın bakımından da sorumludur. Ancak tele çalışanın kendi ekipmanını kullanma imkanı da sözleşmede düzenlenmiştir. Tele çalışmadan doğan masraflar özellikle iletişim masrafları işveren tarafından karşılanmalıdır. Ayrıca tele çalışan tarafından kullanılan data ve ekipmanın kaybı veya hasarından kaynaklanan masraflardan ulusal mevzuata veya toplu iş sözleşmelerine göre işveren sorumludur. Tele çalışan da kendisine sağlanan ekipmana özenle bakmakla yükümlüdür. Bununla birlikte, tele çalışan internet üzerinden yasa dışı materyal toplayamaz ve dağıtamaz.²¹⁷

Eviden tele çalışan işçiye bilgisayar, faks, yazıcı benzeri teknik araç ve gerecin sağlanması, kullanılacak bilgi iletişim teknolojilerine ve ağ bağlantısına ilişkin abonelik ile kullanılacak programların temin edilmesi, kurulumu, bakımı, onarımı, sigortalanması gerekir.²¹⁸

İşverenin işçinin kira giderinin bir kısmını üstlenmesi gerekip gerekmediği hususu, doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre; işin görülebilmesi için ayrılan eve ait bölümün işçinin özel amaçlı kullanımına işverence sınırlandırma getirmesi durumunda işçiye bu amaçla ek bir ödeme yapılması gerekirken, sınırlama yapılmayan hallerde ise ek bir ödeme yapılması gerekmemektedir.²¹⁹

İşe ilişkin zorunlu giderlerin işçi tarafından üstlenileceğine dair sözleşme hükümleri, TBK'nın 414. hükmü karşısında geçersiz şekilde hüküm ifade

²¹⁷ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, 2016,s. 1427.

²¹⁸ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 2020, s.195.

²¹⁹ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 2020, s.195.

edecektir. İşçinin giderlerinin ödenmesine ilişkin esaslar bakımından TBK'nın 416'ncı hükmü uygulama alanı bulacaktır.²²⁰

3.1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 12'nci maddesinde, "iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması" düzenlenmiştir. Yönetmeliğin bu maddesi, İş Kanununun 14'üncü maddesinde de düzenleme bulan işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini ayrıca düzenlemektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'üncü maddesinde de hükmedildiği üzere, işveren; çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.

Türk Borçlar Kanununun 417'inci maddesinin ikinci fıkrasında da, bu yükümlülük ifade edilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün evde çalışmaya ilişkin 177 No.lu Sözleşmesinde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlar düzenlenmiştir. İlgili sözleşmenin 7'nci maddesi uyarınca, "İş sağlığı ile ilgili mevzuat, kendine özgü nitelikleri dikkate alınarak evde çalışmaya uygulanacaktır ve sağlık ve güvenlik gerekçeleri ile evde çalışmadaki hangi tür işler ve maddelerin kullanımının yasaklanabileceği koşulları ortaya koymalıdır." Bu kapsamda; sözleşme, yapılan işin niteliğine göre iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin farklılık göstereceğine dikkat çekse de 184 No.lu Tavsiyenin 20.maddesinde işverenlerin alması gereken önlemler genel bir biçimde düzenlenmiştir.

²²⁰ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 2020, s.195.

184 No.lu Tavsiye Kararına göre; işverenler evde çalışanları, kendilerine verilen çalışma ile ilişkili olabilecek, bilinen veya bilinmesi gereken tehlikeler ve alınması gereken önlemler konusunda bilgilendirmek ve uygun olduğunda onlara gerekli eğitimi sağlamak, sağlanan makine, alet veya diğer ekipmanların, uygun güvenlik cihazları ile donatılmış olmasını temin etmeli ve düzgün bir şekilde korunmasını sağlayacak makul adımlar atmak ve evde çalışanlara gerekli her türlü kişisel koruyucu donanımları ücretsiz olarak sağlamakla yükümlüdür.²²¹

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Antlaşmasında da iş sağlığı ve güvenliği hususu “sağlık ve güvenlik” başlıklı 8.maddede ele alınmıştır. Buna göre; “İşveren, tele çalışanın iş sağlığı ve güvenliğinin 89/391 sayılı Direktif özel direktifler, ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmelerine uygun olarak korunmasından sorumludur. İşveren, tele çalışan işçiyi, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği politikası hakkında ve özellikle görüntüleme ekranlarına ilişkin gerekler konusunda bilgilendirir. İşçi söz konusu işletme politikasını doğru şekilde uygulamakla yükümlüdür.” 10. maddeye göre ise işçilere kullanmaları için verilen teknik donanım ile işin organizasyonu hakkında uygun eğitim verilecektir. İşçinin tabi olduğu yönetici ve birlikte çalıştığı diğer işçilere de uygun eğitimin verilmesi gerekmektedir.²²²

Klasik işyeri tanımından farklı olarak belirli bir coğrafi alanla sınırlı bulunmayan, bir şehrin, ülkenin ya da dünyanın herhangi bir yerinde çalışan bir uzaktan çalışanın iş müfettişleri ile denetlenebilmesi sorun teşkil etmektedir.²²³ Çerçeve sözleşme, evde tele çalışanlar için ise tele çalışmanın yapıldığı eve iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulandığını kontrol amaçlı girmek için işçiye önceden

²²¹ **DULAY YANGIN**, 2016, s. 162.

²²² **DULAY YANGIN**, 2016, s. 162.

²²³ **ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT**, 2020, s.238.

bildirimi ve işçinin rızasına ihtiyaç olduğunu açıkça düzenlemiştir. Tele çalışan ise denetleme talep etme hakkına sahiptir.²²⁴

Bununla birlikte; genel olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin özel olarak ise bilgisayar kullanımının işçi üzerinde yarattığı sakıncalara ilişkin düzenlemeler getiren 16 Nisan 2013 tarihli Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik de tele çalışma yaptıran işverenin gözetme borcunun içeriğini belirleyen düzenlemelerden bir diğeridir.

16.04.2013 28620 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik” de, uzaktan çalışanları da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliğine dair düzenlemeler içermektedir. Yönetmeliğin 2.maddesinde yönetmeliğin uygulama kapsamına sınır çizilirken; 5.maddesinde ise işverenin yükümlülükleri belirlenmiştir. İlgili yönetmelik, iletişim teknolojileri ve ekranlı araçlar ile çalışmalarını sürdüren uzaktan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koruma alanını genişletmesi sebebiyle önemli bir düzenlemedir. Yönetmelik monitör, klavye, çalışma masası ve çalışma yüzeyi, çalışma sandalyesi ile ilgili olarak standartlar getirmektedir. Çalışma ortamının fiziki şartlarından, kullanılacak olan bilgisayar programlarının seçiminde uyulacak olan kriterlere kadar birçok alanda çalışanın göz ve beden sağlığının korunması için alınacak olan önlemleri hüküm altına almaktadır. Tüm bunlarla birlikte; işverenin bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü, çalışanlar ve temsilcilerinin yönetmelikte belirtilen konularda görüş ve önerilerini alma ve katılımlarını sağlama gibi konularda özel düzenlemeler getirerek, işveren açısından çeşitli yükümlülükler öngörmektedir.²²⁵

²²⁴ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, 2016,s. 1430.

²²⁵ **DULAY YANGIN**, 2016, s. 165.

Uzaktan çalışmanın işverene ait denetim ve gözetimin yapılmasında zorluk yaşanmadığı somut olarak iş kazası ve meslek hastalığının meydana geldiğinin tespit edildiği bir işyerinde işin ifa edilmiyor olması; iş sağlığı ve güvenliği kurallarının da uygulanmasını ve denetimini zorlaştırmaktadır. Ancak İK m. 14/6'da işin niteliğinin dikkate alınması gerektiğine hükmedilmektedir.²²⁶

Çalışılan ev veya büroda işveren için yapılan iş nedeniyle meydana gelen iş kazasından ve oluşan meslek hastalıklarından; işveren sorumlu olur. Bunun için kısaca illiyet bağının bulunması mutlak şarttır.²²⁷

Uzaktan çalışmada; işçinin geçirdiği kaza ya da yaşadığı meslek hastalık ile yaptığı iş arasındaki illiyet bağının tespiti kolay olmamaktadır. Uzaktan çalışan işçinin birden fazla işte çalışması halinde geçirdiği kazanın hangi iş ile ilişkilendirileceği konusunun bir sorun olduğu gibi Covid-19 hastalığının uzaktan çalışanlar açısından iş kazası/meslek hastalığı olarak kabul edilip edilemeyeceği konusu da belirsizdir.²²⁸

Uzaktan çalışmaların niteliği gereği işverenlerin, işyerine özgü çalışanlara dair alması gereken tedbirlerin bir kısmını uzaktan çalışanlar için alamaması; iş kazası ya da meslek hastalığının oluşumunda işçinin kusurunun derecesine göre; işverenin tazminat sorumluluğunu azaltmakta veya ortadan kaldırmaktadır.²²⁹

Evde tele çalışmanın sakıncalarından biri olan tele çalışan işçinin izole olması riskine karşı işverenin önlem alma yükümlülüğü, İş Kanunumuzda düzenleme

²²⁶ SÜZEK, 2020, s. 274.

²²⁷ SÜZEK, 2020, s. 275.

²²⁸ ŞAKAR, / ERKAN ŞAHİN, 2021, s. 263.

²²⁹ SÜZEK, 2020, s. 275.

bulmamıştır. Ancak Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmede düzenlenmiştir. Sözleşmenin 9. maddesine göre işveren, düzenli olarak iş arkadaşları ile bir araya gelme, işletmeyle ilgili bilgilere erişme imkânı sağlamak gibi tele çalışan işçinin, işyerinde çalışan diğer işçilerden izole olmasını engellemeye yönelik²³⁰ tedbirlerin alınmasını da sağlar.²³¹

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü yalnızca işçileri fiziksel risklere karşı korumakla sınırlı değildir. İşverenin bu açıdan psiko-sosyal risklere karşı önlem almak ve işçileri bu açıdan doğabilecek tehlikelere karşı koruma yükümlülüğü de bulunmaktadır.²³² Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Anlaşması'nın 9. maddesinin son fıkrasına göre de işveren, tele çalışanın işletmenin diğer personelinden izole olmasını engellemek amacıyla diğer olanakların yanı sıra düzenli olarak iş arkadaşları ile görüşmesi ve işletmeye ilişkin bilgilere erişimine imkân sağlamalıdır.²³³

Uzaktan çalışmanın niteliğinin dikkate alınarak; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde işverene yükümlülük tahsis edilmesi yukarıda izah edildiği üzere ulusal ve uluslararası mevzuatın bir gereğidir. Anayasal çalışma hakkının gereğince, çalışanın iş kazası ve meslek hastalıklarından korunması için gerekli tedbirlerin alınması zorunludur.

Özü itibarıyla; uzaktan çalışan işçinin, işverenin hâkimiyetini tesis ettiği işyerinin dışında olup aynı zamanda işverenin iş organizasyonu içinde ve genel itibarıyla işverenin tahsis ettiği araç, gereç ve ekipmanlarla çalışması, iş sağlığı ve

²³⁰ GÖNÜLLÜ, 2021, s. 42.

²³¹ ERGÜNEŞ EMRAĞ, 2016,s. 1432.

²³² DEMİR, 2021, s. 2530.

²³³ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, 2020, s.187.

güvenliği yükümlülüğünü özel kılmaktadır. İşin, işçinin evinde görülmesi halinde konut dokunulmazlığı ya da özel yaşamın gizliliği gibi anayasal güvence altına alınmış olan haklar nedeniyle işverenin işçinin evine müdahalesi işyeri ortamındaki gibi kolay olmamaktadır.²³⁴ İşverenin ise çalışma biçimin ve işin nitelikleri dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerini yerine getirmesi ve alması gereken tüm tedbirleri alması zorunludur.

İşverenin yükümlülükleri bakımından; çalışanların iş görme edimlerini yerine getirmeleri esnasında üçüncü kişilere verdikleri zarardan işverenin sorumluluklarına da değinmek gerekmektedir. İşverenin sorumluluğu bakımından TBK m.66 uygulama alanı bulacaktır. İşvereni çalıştıracığı kimseleri seçerken daha özenli davranmaya ve işçilerin denetimini yaparak sağlık ve güvenliği sağlamaya yönlendirecek olan bu düzenleme kapsamında işverenin sorumlu tutulabilmesi için kusur aranmayacaktır. TBK md. 66 genel bir kural niteliğinde olması sebebiyle ifa yardımcılarının fiilleri için de uygulama alanı bulabilecektir. Ancak söz konusu düzenlemede işverene kurtuluş kanıtı getirilmiştir²³⁵

3.1.2.4. Özel Hayatın Korunması

Uzak çalışmadaki fazla mesai sürelerinin tespiti noktasında, işverenin yönetim hakkı ve işçinin özel hayatının korunması arasında bir çatışma meydana gelebilmektedir. Türk Borçlar Kanununun 417.maddesini de dikkate alarak işçinin kişiliğinin korunması yükümlülüğüne aykırı olmaksızın bir tespitin yapılması zorunludur. Çalışma sürelerinin yazılı olarak belirlenmesi, teknolojik araçlarla çalışma sürelerinin tespiti, işçi tarafından gönüllü olarak çalışma sürelerinin

²³⁴ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.237.

²³⁵ DEMİR, 2021, s. 2540.

raporlanması gibi uygulamalar ile fazla çalışma ve çalışma süresi tespiti yapılabilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin denetleme yapması halinde; işçinin haklı sebep olmaksızın denetime rıza vermemesinin işçinin uyarılması ve sözleşmenin feshi sonucunu doğurabileceği ifade edilmektedir.²³⁶ Ancak bu konunun da özel hayatın gizliliği ve konut dokunulmazlığı kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Uzaktan çalışma yönetmeliğinin 10.maddesi “iletişimi” düzenlemektedir. Buna göre “Uzaktan çalışmada iletişimin yöntemi ve zaman aralığı uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirlenir.”

Tele Çalışmaya İlişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması'nın 6. maddesinde, işverenin tele çalışanın mahremiyetine saygı duymakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca bir izleme sistemi kurulması durumunda, izlemenin ölçülü olması ve 99/70 sayılı Yönergeye uygun olması gerektiği kabul edilmiştir.²³⁷

3.1.2.5. Verilerin Korunması

İş Kanununun 14.maddesinin son fıkrasında “verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması” hususunun yönetmelik ile belirleneceği hükmü yer almaktadır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 11.maddesinde de bu husus düzenleme bulunmaktadır. Buna göre; İşverene uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair

²³⁶ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 2020, s. 188.

²³⁷ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, 2020, 201.

verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirme ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Aynı zamanda uzaktan çalışanın da verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uymasının zorunlu olduğu hüküm altına alınmıştır.

İşverenin, koruması gereken verinin tanımının ve kapsamının iş sözleşmesinde belirtilmesi gerekmektedir.

Türk Borçlar Kanununun 419.maddesinde kişisel verilerin korunmasında; işverene, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilme yetkisi özel kanun hükümleriyle sınırlı olarak tanınmıştır.

Avrupa Birliği Tele Çalışma Hakkında Çerçeve Sözleşmenin 5. Maddesinde de işverenin mesleki amaçlar için tele çalışan tarafından kullanılan ve işlenen verilerin korunmasını sağlamak için uygun önlemleri almakla yükümlü olduğu, işverenin verilerin korunmasına ilişkin tüm mevzuatı ve şirket kurallarını tele çalışana bildirmesi gereği ve bu kurallara uymanın tele çalışanın sorumluluğu dâhilinde olduğu hükmedilmiştir.²³⁸

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde düzenlenen verilerin korunması hususunda da benzer bir düzenlemeye gidildiği açıktır. Sözleşmede ayrıca, işverenin işçiye internet gibi IT ekipmanlarının veya internet gibi araçların kullanımına ilişkin herhangi bir kısıtlamayı ve işçinin sözü geçen kurallara uygun davranmadığı takdirde uygulanacak yaptırımını bildireceği de yer almıştır.²³⁹

²³⁸ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, 2016,s. 1433.

²³⁹ **ERGÜNEŞ EMRAĞ**, 2016,s. 1433.

3.1.2.6. Eşit Davranma Borcu

Evde çalışma ile ilgili ülke politikaları Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 177 sayılı sözleşmeye ve 184 sayılı tavsiye kararına göre; evde çalışanlar ile diğer işçiler arasında eşitliği sağlamaya yönelik olmalıdır. Bu kapsamda; çalışmanın özellikleri ve gerektiğinde, işyerinde görülen aynı ve benzer ilerin koşulları da dikkate alınmalıdır.²⁴⁰

İşçilerin, çalışma biçimlerinin uzaktan çalışma halinde herhangi bir ayrımcılığa uğramamaları için İş Kanununda bulunan eşitlik ilkesinden ayrı olarak uzaktan çalışmanın düzenleme bulduğu İK m. 14 de de düzenleme getirilmiştir. İK m. 14/6- c maddesinde yer alan hükme göre “uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

Öğretide, uzaktan çalışmanın tabiatı gereğince diğer iş ilişkilerinden farklı muamelelerde haklı olarak bulunabilmektedir. Buna göre, işyerinde çalışan işçilere öğle yemeğe sunulurken uzaktan çalışan işçiye buna emsal teşkil edecek bir miktarda yemek ücreti verilebilir. Uzaktan çalışan işçiye iletişim kurabilmesi için ek ödeme verilirken, iş yerinde çalışmak için gelen işçiye yol ücreti verilebilir. Bu durumlar haklı nedenle ayrımcılık kapsamında değerlendirilebilmektedir.²⁴¹

ILO'nun 177 No.lu Evde Çalışma Sözleşmesi'nin 4. maddesinde, evde çalışma modeli bakımından işverenin eşit davranma borcu düzenleme bulmuştur.

Tele Çalışmaya ilişkin Avrupa Çerçeve Anlaşmasının “Çalışma Koşulları” başlıklı 4. maddesinde, “Çalışma koşulları bakımından tele çalışanlar, işletmeye ait

²⁴⁰ EYRENCİ/ BAKIRCI, 2000, s. 46.

²⁴¹ ÇELİK/ CANİKOĞLU/ CANBOLAT, 2020, s.236.

işyerinde çalışan karşılaştırılabilir işçilerle aynı yasal ve sözleşmesel haklardan yararlanır. Ancak tele çalışmaya ilişkin özel durumlar göz önüne alınarak bireysel ve toplu düzeyde özel ve tamamlayıcı düzenlemeler yapılması gerekebilir.” hükmüne yer verilmiştir²⁴²Ayrıca sözleşmenin 10. ve 11. maddelerinde de eşit davranma ilkesinin somut örnekleri yer almaktadır. 10. maddede tele çalışanların kariyer geliştirme ve eğitim olanaklarından emsal işçiler gibi yararlanacağı, emsal işçilere uygulanan değerlendirme ölçütleri ile aynı ölçütlere tabi olacakları 11. maddede ise tele çalışan işçilerin işyerinde çalışan işçilerle aynı kolektif haklara sahip olduğu hükme bağlanmıştır.²⁴³

²⁴² DULAY YANGIN, 2016, s. 167.

²⁴³ ERGÜNEŞ EMRAĞ, 2016,s. 1429.

SONUÇ

Yürürlükte olan Basın İş Kanunu, yeni medya ve teknolojik gelişmelerle genişleyen basın sektörünün ihtiyaçlarını karşılamaktan ve sorunlara çözüm üretmekten oldukça uzaktır. Gazeteci tanımının dahi yetersizliği, çalışanların gazeteci sıfatını haiz olup olmadıkları konusunda sorun yaratmaktadır.²⁴⁴

Basın İş Kanunu tarafların katılımı ile yenilikleri ihtiva edecek şekilde ele alınıp düzenlenmelidir.

Gazeteci tanımı dijitalleşme ile birlikte yeniden tanımlansın. İctihatlarla birlikte gazete tanımı geniş yorumlanmaya başlamış olsa da bu kanunda da düzenlenmelidir.

Basın iş kanunu gerek gazeteciler ve gerek bunların korunmasıyla toplum açısından önemli bir yasadır. Türk iş hukuku tarihi içinde pek çok yönden öncü rolü oynamıştır. Ancak bu yasa bugün için eskimiş, diğer iş yasalarında yapılan değişikliklerden sonra onlardan geri duruma düşmüştür. Yasanın günümüz koşullarına uygun bir biçimde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu yeni düzenleme içinde öncelikle gazeteci kavramı ele alınmalı, çağdaş medya göz önüne alınarak yeniden tanımlanmalıdır. Daha sonra Basın İş Kanununda ücret, kıdem ve ihbar tazminatı, çalışma düzeni gibi pek çok hüküm gazetecilik mesleğinin koşulları içinde diğer iş yasalarıyla uyumlu hale getirilerek yeniden düzenlenmelidir.²⁴⁵ TBMM' ye sunulan kanun tekliflerine bakıldığında; kıdem

²⁴⁴ ŞUĞLE, 2014, s. 415.

²⁴⁵ ŞUĞLE, 2014, s. 428.

tazminatı basın özgürlüğü de düşünülürken İş Kanunundaki gibi 1 yıllık süre öngörülerek hak kazanma esası yönünden düzenlenmesi, deneme kaydı süresinin 2 aya indirilerek İş Kanunuyla uyumlu hale getirilmesi, dijitalleşme sonucunda dönüşen gazetecilik alanına uygun bir tanımın mevzuata girmesi gündeme getirilmiştir.

1952 tarihli bir kanunun; güncel gelişmeler sonucunda değişen iş yaşamına uygun hale getirilmesi bir zorunluluktur. Dijitalleşmenin, esnek çalışma modellerinin artmasının, parça başı telif uygulamasıyla istihdam şekilleri değişen basın çalışanlarının güncel statülerinin düzenlenmesi; çalışma barışı bakımından da önemlidir.

Esnek çalışma, geleneksel çalışma düzeninden ayrılmaya neden olur. Bu çerçevede, çalışanın, yasaların düzenlemesi ve koruması altında bir işyerinde başlangıcı ve bitimi önceden belirlenmiş kurallarla çalışması yerine işverenin çalışma şartlarını ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilmesine imkan veren açık ve serbest bir sistem içinde çalışması sağlanmış olur. Bu çerçevede, esnek çalışmanın klasik çalışma türlerinden farklı yönler içermesi, konunun yasal düzenlemeler çerçevesinde ele alınmasını gerekli kılmıştır.²⁴⁶

Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki iş ilişkisinin kanuni hükümlere bağlanması toplum yararı bakımından da çok önemlidir.²⁴⁷ Çünkü gazeteciler, kamu hizmeti içeren bir çalışma yapmakta olup kamusal yararın maksimize olması; gazetecilerin çalışma koşullarının mesleğin önemine yaraşır şekilde güncel yasalarla düzenlenmesinden geçmektedir.

²⁴⁶ KOÇAK/KAVİ, 2011, s. 72.

²⁴⁷ ÖZEK, 1962, s. 62.

Yeni beceriler gerektiren güncel koşullar karşısında eski çalışanların tasfiyesi, iş güvenliği ve yeni becerilere adaptasyon konusunda kurumsal eğitimin eksikliği gibi konular, gazetecilik mesleğinin önemli sorunlarındadır.²⁴⁸ Bu kapsamda; dijitalleşmenin ve uzaktan çalışma modeline yönelimin artması ile ortaya çıkan yukarıda izah edilen sorunların çözümü; öncelikle etkin ve kapsamlı güncel ihtiyaçları gözeten bir Basın İş Kanunu değişikliğidir.

²⁴⁸ **YILDIRIM**, 2010, s. 248.

KAYNAKÇA

ADYAMAN, Fırat: Akışkan Gazetecilik Belirsiz Dijital Medya Ekonomisinde Profesyonel Foto Muhabirliği Kimliğinin Dönüşümü, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basın ve Yayın Anabilim Dalı, Eskişehir, 2021.

ALKAN MEŞHUR, H. Filiz : Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar, Akademik Bilişim Konferansı Bildirisi, 2007, 265- 272.

ALPAGUT, Gülsevil : Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, Sayı 65, 2008, 89- 110.

AYAN, Mesut Vahdet : Gençlerle Baş Başa Habercilik ve Medya, Yordam Yayıncılık, İstanbul, 2021.

AYDINÖZ, Gonca : İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, 2014.

BAŞLAR, Gülşah: Yeni Medyanın Gelişimi ve Dijitalleşen Kapitalizm, Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 2013,823-831.

BAYCIK, Gaye: Çalışma Sürelerinde Güvenli Esneklik Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, Haziran 2014, 223-262.

BİRİNCİ GEMİCİ, Nur / **GEMİCİ**, Cihat : 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi, İş ve Hayat, Cilt 3, Sayı 4, Haziran 2017, 272- 289.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz : Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu

Bildiri Tam Metni Kitabı, İbni Haldun Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2020, 147-207.

BÖYÜK, Mustafa : Sosyal ve Dijital Medya Üzerinden Dijital Kolonyalizm Uygulamaları ve Habercilik, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, 2020.

CANGÖZ, İncilay : 21. Yüzyıl Başlarında Türkiye’de Gazetecilik: Mesleki Rol Kavrayışı ve Etkili Dinamikler, Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, 2016,107-128.

ÇAKIR, Özlem: Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar, <http://www.isguc.org/ocakirl.htm>. 2001.

ÇELİK, Nuri/ **CANİKOĞLU**, Nurşen/ **CANBOLAT**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2020.

DEMİR, Kübra : Türk İş Hukukunda Uzaktan Çalışma Kapsamında İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 29, Sayı 3, Eylül 2021, 2501-2543.

DEMİREZEN, Esra Ceren : Çalışma Sürelerinde Esneklik, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2018.

DÖNMEZER, Sulhi / **BAYRAKTAR**, Köksal : Basın Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.

DÖNMEZER, Sulhi : Basın ve Basının Karşılaştığı Hukuki Sorunlar, 1983 Yılı Seminer Tutanakları, Hürriyet Ofset Matbacılık, İstanbul, 1983.

DULAY YANGIN, Dilek / **BAYCIK**, Gaye / **YAY**, Oğuzhan / **DOĞAN**, Sevil: Covid 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma Tespit ve Öneriler, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 3, 2021, 1683- 1728.

DULAY YANGIN, Dilek: 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 36, 2016, s. 148-171.

DURSUN ATEŞ, Sevgi : Covid-19 (Yeni Koronavirüs) Pandemisi Döneminde Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Bir Uygulama: Yoğunlaştırılmış İş Haftası ve Denkleştirme Süresi, Selçuk Hukuk Kongresi 2020 Özel Hukuk Tebliğleri Tam Metin Kitabı, Nobel Yayınları, 2020, 181- 214.

EKMEKÇİ, Ömer / **YİĞİT**, Esra : Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

ERASLAN, Pınar : Gazetecilik Mesleğindeki Değişim ve 21. yüzyılda Gazetecilik, Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 6, 1994, 221-234.

ERDEM, Ziya : Tele Çalışma, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2004.

ERGÜNEŞ EMRAĞ, Seda : 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 13, Sayı 51, 2016, s. 1413- 1443.

EYRENCİ, Öner: Çalışma Hayatındaki Güncel Gelişmeler Ve Çağdaş Bir İş Yasası, Journal of Social Policy Conference, Cilt 0, Sayı 46, 2011, 167-164.

EYRENCİ, Öner / **BAKIRCI**, Kadriye : Dünyada ve Türkiye'de Evde Çalışma ve Eve İş Verme, İTO Yayınları, İstanbul, 2000.

FISTIK, Fırat : Dijital Medyada Değişen Çalışma Koşulları ve Serbest Gazetecilik, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020.

GÖKÇE, Sibel : Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2007.

GÖKÇEK KARACA, Nuray : Basın İş Hukuku Medya Çalışma İlişkileri, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

GÖKÇEK KARACA, Nuray : Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010.

GÖKTAŞ, Seracettin / **ÇİL**, Şahin : Açıklamalı- İçtihatlı Basın İş Kanunu İlgili Mevzuat, Turhan Kitabevi, Ankara, 2003.

GÖNÜLLÜ, Canan : Türkiye'de "Tele Çalışma" Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme: Gölge Çalışanlar, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 38, Sayı 1, Haziran 2021, 41- 57.

GÖRÜCÜ, İbrahim : Tele Çalışma (Evde Çalışma), Sosyal Beşeri ve İdari Bilimle Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar, Gece Kitaplığı, Ankara, 2018, 285- 305.

GÜNAY, Arkin: Türk Hukukunda Evde Çalışma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, 2017.

GÜRCAN, H. İbrahim / **BATU**, Çiğdem : İnternet Haberciliğinde Sanal Yazı İşleri ve Gazetecilikte Değişen Roller, 2001, <http://inet-tr.org.tr/inetconf7/eposter/gurcan-batu.html> (Erişim Tarihi: 27.02.2022)

GÜRCAN, H. İbrahim / **KUMCUOĞLU**, İpek : Gelenekselden Yeniye Medya İşletmeciliği Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Yaşanan Dönüşümler Üzerine Bir Değerlendirme, Akdeniz Üniversitesi İletişim Dergisi, Sayı 27, Haziran 2017, 149-164.

GÜRCAN, H. İbrahim / **KUMCUOĞLU**, İpek : Medya Profesyonellerinin Gözüyle Yeni Medya Sektörünün Yapısı ve Sorunları, Ekurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, Ocak 2017, 65-76.

GÜRCAN, H. İbrahim : Sanal Gazete ve Gazetecilik, Kurgu Dergisi, Sayı 15, 1998, 143- 153.

ILO : Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu, Cenevre, Temmuz 2020.

İÇEL, Kayıhan : Kitle İletişim Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.

İNAL, Beyza : Uzaktan Çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2021.

KANAAT, E. Emre / **BÜYÜKBAYKAL**, C. Ilgaz / **BÜYÜKBAYKAL**, Güven : Dijital Dönüşüm ve Yazılı Basın Üzerindeki Etkileri, Turkish Studies, Cilt 14, Sayı 7, 2019, 3799-3817.

KANDEMİR, Murat : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2011.

KARAL, Yasemin: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Aracılığıyla Uzaktan Çalışma, Pegem Akademi, Ankara, 2022.

KOÇAK, Orhan / **KAVİ**, Ersin : Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 59, 2011, 69-88.

KOÇER, Serdal : Gazetecilik Pratikleri ve Basın İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Radyo, Televizyon ve Sinema Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

KÖKDEN, Yusuf : Sosyal Medya ve Dijital Medya Haber Sarmalı Koronavirüs İncelemesi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yeni Medya ve İletişim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi , İstanbul, 2021.

KÖME AKPULAT, Ayşe : Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları Basın İş Kanunu'nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, 2019, 224-236.

MANAV ÖZDEMİR, Eda : Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 43, 2020, 126- 157.

NARİN, Fatma Bilge : İnternet Gazeteciliğinde Hipermetinsellik: Türkiye Örneği, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara,2015.

NARTER, Sami : İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari,Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018.

ÖZÇAĞLAYAN, Mehmet : Yeni İletişim Teknolojileri ve Değişim, Alfa Yayınları, İstanbul, 1998.

ÖZEK, Çetin: Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 28, Sayı 1, 1962, 60-99.

ÖZMEN, Zeynep: 4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Esnek Çalışma İlişkilerinin Hukuki Durumu, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2006.

ÖZTÜRK, Mesude Canan (Editör) : Dijital İletişim ve Yeni Medya, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2013.

ÖZTÜRKÖĞLU, Yücel : Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri, Beykoz Akademi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Haziran 2013, 109- 129.

PAVLIK, John V. : Yeni Medya ve Gazetecilik, Phoenix Yayınları, Ankara, 2013.

PETERS, Michael A. / **BULUT**, Ergin : Bilişsel Kapitalizm, Nota Bene Yayınları, Ankara, 2014.

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay : Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2020.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2020.

ŞAHİN, Muzaffer / **AVŞAR**, Zakir : Basın İş Kanunu, Sorunlar ve Güncelleme Tartışmaları, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, Ekim 2016, 113-138.

ŞAKAR, Müjdat / **ERKAN ŞAHİN**, Duygu : Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 11, Sayı 2, 2021, 249- 267.

ŞEN, Elif: Evde Hizmet Sözleşmesi, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Sayı 10, 2017, 475-505.

ŞİMŞEK, Esra : Esnek Çalışmanın Bir Türü Olarak Uzaktan Çalışma ve İstanbul Aydın Üniversitesi'nde Konuyla İlgili Bir Araştırma, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.

ŞUĞLE, Mehmet : 30 Soruda Basın İş Kanununda Gazeteci, Mülkiye Dergisi, Cilt 27, Sayı 239, Mart 2014, s. 413- 429.

TAN, Gizem: Atipil İş Sözleşmelerinden Evde Çalışma ve Tele Çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.

TATLIOĞLU, Ezgi : Esnek Çalışmanın Avrupa Birliği ve Türkiye'de Uygulanabilirliği, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2011.

TATLIOĞLU, Ezgi: Kamu Güvencesiyle Taçlandırılmış Bir Esneklik Mümkün Mü? Yalova Belediyesi Örneği: Kadın Çalışanlar, Electronic Journal of Vocational Colleges, 2015, 44-53.

TOKGÖZ, Oya : Temel Gazetecilik, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 2017.

TOPGÜL, Seda / **AKPINAR**, Fatih : Türkiye'de Ev Eksenli Çalışan Kadınların Hukuki Durumları, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, Aralık 2017, 157-180.

TOPRAK, Ayşe Gül : Dijital Medya ve Mekanın Dönüşümü, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Radyo Televizyon Sinema Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul, 2019.

TOSUN, Tarık Gökhan: Basın İş Hukukunda Ücret, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.

TUAÇ YILMAZ, Pelin : Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 43, 2020, 254- 273.

UÇAK, Olcay : Medyada Fikir İşçilerine Tanınan Haklar Süreci ve Karşılaştırmalı Uygulama Örnekleri, Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiri, İstanbul, 2011, 382-400.

UYSAL, Zeynep : Dijital Medyanın Topluma Etkileri, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2021.

UZUNOĞLU, Sarphan : Yeni Medyada Dijital Emek Sömürüsü: Tüketiciden Üreticiye Yeni Medya Yeni, Sömürü Pratikleri, E-Journal of Intermedia, Cilt 2, Sayı 1, 2015, 181-194.

YANIK, Ahmet Hamdi : Türkiye’de Dijital Emek, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.

YANKIN, Fahri Bilal : Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı, Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E- Dergi, Cilt 7, Sayı 2, 1-38.

YAZICI, İdil Gülnihal : Lizbon Stratejisi ve Avrupa 2020 Hedeflerinde Bölgesel Kalkınma ve Sosyal Politikalar, Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi, Cilt 1, Sayı 3, 2018, 436-451.

YILDIRIM, Besim : Gazeteciliğin Dönüşümü Yöndeşen Ortam ve Yöndeşlik Gazetecilik, Selçuk İletişim Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, 2010, 230-253.

YILMAZ, Ejder : Genel Kanun- Özel Kanun (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), Sicil İş Dergisi, Sayı 22, Haziran 2011, s. 22-31.

EK 1. ORIJINALLİK RAPORU

EK 2. ETİK KOMİSYON MUAFİYETİ FORMU