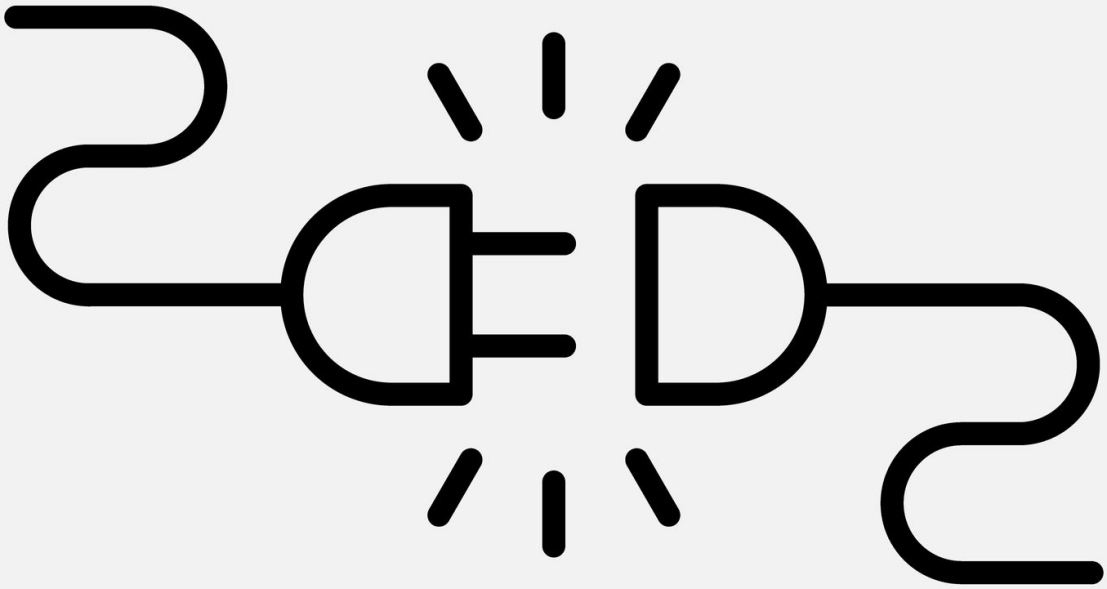
ELI
EUROPEAN LAW INSTITUTE

Çalışanların Ulaşılamama Hakkının Uygulanmasına İlişkin Yol Gösterici İlkeler

Avrupa Hukuk Enstitüsü Raporu



Translation into Turkish of the official version of the ELI Guiding Principles on Implementing Workers' Right to Disconnect published by the European Law Institute (ELI)* – The Translator gratefully acknowledges the permission to translate the text given by the ELI on 11 January 2024. Turkish not being a working language of the ELI, the ELI assumes no liability for any errors, omissions, or ambiguities in the translation.

* ELI - Schottenring 16, Top 175, 1010 Vienna, Austria - <https://www.europeanlawinstitute.eu/> - secretariat@europeanlawinstitute.eu

Translated by Serenay Kara (Research Assistant, İzmir University of Economics).

Avrupa Hukuk Enstitüsü (*European Law Institute*) (ELI)* tarafından yayımlanan Çalışanların Ulaşılamama Hakkının Uygulanmasına İlişkin ELI Yol Gösterici İlkeleri'nin resmî versiyonunun Türkçe çevirisi – Çevirmen, metni çevirmesine ELI tarafından 11 Ocak 2024 tarihinde verilen izin için minnetle teşekkür eder. Türkçe ELI'nin çalışma dili olmadığından, ELI, çevirideki herhangi bir hata, eksiklik veya muğlaklıktan dolayı sorumluluk kabul etmemektedir.

* ELI - Schottenring 16, Top 175, 1010 Viyana, Avusturya - <https://www.europeanlawinstitute.eu/> - secretariat@europeanlawinstitute.eu

Serenay Kara (Araştırma Görevlisi, İzmir Ekonomi Üniversitesi) tarafından çevrilmiştir.

Avrupa Hukuk Enstitüsü

Avrupa Hukuk Enstitüsü (ELI), Avrupa hukukunun gelişimi alanında araştırmalar başlatmak, yürütmek ve bunlara olanak sağlamak, tavsiyelerde bulunmak ve uygulamaya dair rehberlik etmek için kurulan, bağımsız ve kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur. Farklı hukuk geleneklerinin zenginliği üzerine inşa edilen misyonu, Avrupa'da daha iyi yasama arayışı ve Avrupa hukuk entegrasyonunun geliştirilmesidir. ELI, girişimleriyle, çeşitli hukuk kültürlerinin kazanımlarını bir araya getirip bütünleştiren, karşılaştırmalı bilginin değerini destekleyen ve gerçek anlamda pan-Avrupa perspektifi benimseyen, daha güçlü bir Avrupa hukuk topluluğunun oluşumuna katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu itibarla, ELI'nin çalışmaları hukukun tüm dallarını kapsamaktadır: maddi hukuk ve usul hukuku; özel hukuk ve kamu hukuku.

ELI, kapsamlılık ve ortak çalışma ilkelerine bağlıdır; bunun için, farklı hukuk kültürleri arasında, kamu hukuku ile özel hukuk arasında ve de öğreti ile uygulama arasında sıklıkla hissedilen boşluğu kapatmak için çabalamaktadır. Bu bağlılığı daha ileri taşımak için, Avrupa genelinde bulunan hukuk geleneklerinin, hukuk disiplinlerinin ve mesleki çerçevelerin zenginliğini yansıtan çok çeşitli kişileri kapsamına almayı amaçlamaktadır. ELI, farklı metodolojik yaklaşımların kullanımına ve vizyonunu paylaşanlar arasında mümkün olduğunca geniş bir kitlenin anlayış ve bakış açılarını değerlendirmeye de açıktır.

Başkan: Pascal Pichonnaz
Birinci Başkan Yardımcısı: Lord John Thomas
İkinci Başkan Yardımcısı: Anne Birgitte Gammeljord
Sayman: Pietro Sirena
Senato Sözcüsü: Reinhard Zimmermann
Genel Sekreter: Vanessa Wilcox

Bilimsel Direktör: Christiane Wendehorst

Avrupa Hukuk Enstitüsü Sekretaryası (*European Law Institute Secretariat*)
Schottenring 16/175
1010 Viyana
Avusturya
Tel.: + 43 1 4277 22101
E-posta: secretariat@europeanlawinstitute.eu
İnternet sitesi: www.europeanlawinstitute.eu

ISBN: 978-3-9505318-8-6 (resmî versiyon için)
© European Law Institute 2023
Kapak resmi: Shutterstock

Proje Numarası: P-2022-31
ELI Konseyi tarafından 6 Eylül 2023'te onaylanmıştır.
Nihai Taslak 11 Ekim 2023'te yayımlanmıştır.

Bu yayın, Avrupa Birliği'nin Adalet Programı, Cenevre Üniversitesi Pôle Berenstein ve Lüksemburg Üniversitesi ile birlikte finanse edilmiştir. 2011 yılından beri birbirini izleyen Çerçeve İş Birliği Anlaşmaları (*Framework Cooperation Agreements*) kapsamında ELI Sekretaryasını cömertçe ağırlayan Viyana Üniversitesine de teşekkür borçluyuz.

This project is co-funded by the European Union

İçindekiler

Teşekkürler 5

Yönetici Özeti 6

Giriş 7

Yol Gösterici İlkeler 10

Tanımlar 13

Yol Gösterici İlke 1: AMAÇ 15

Yol Gösterici İlke 2: KAPSAM 16

Yol Gösterici İlke 3: ÖNLEYİCİ FAALİYET VE BİLGİLENDİRME 19

Yol Gösterici İlke 4: YENİDEN BAĞLANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 21

Yol Gösterici İlke 5: DÜZENLEMENİN DÜZEYİ 23

Yol Gösterici İlke 6: OLUMSUZ MUAMELE VEYA SONUÇLARA KARŞI KORUMA 27

Yol Gösterici İlke 7: DENETİM VE UYGULAMA 28

Yol Gösterici İlke 8: VERİ KORUMA 30

Yol Gösterici İlke 9: YAPTIRIMLAR 31

Yol Gösterici İlke 10: GERİLEMEME 33

Kaynak Listesi 34

Teşekkürler

Proje Ekibi
Başkan
Silvana Sciarra (Anayasa Mahkemesi Başkanı, İtalya)

Proje Raportörleri
Karine Lempen (Profesör, İsviçre)
Luca Ratti (Profesör, Lüksemburg)

Proje Ekibinin Diğer Üyeleri
Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra (Doktora Sonrası Araştırmacı, Lüksemburg)
Zoé Seiler (Avukat, İsviçre)

Danışma Komitesi
Değerlendirenler
Christoph Busch (Profesör, Avusturya)
Anne Birgitte Gammljord (Yüksek Mahkeme Avukatı, Danimarka)
Stefano Giubboni (Profesör, İtalya)

Diğer Üyeler
Jeremias Adams-Prassl (Profesör, Birleşik Krallık)
Elisabeth Brameshuber (Profesör, Avusturya)
Teresa Coelho Moreira (Profesör, Portekiz)
Sylvaine Laulom (Profesör, Fransa)
Sophie Robin-Olivier (Profesör, Fransa)
Jean-Michel Servais (Profesör, Belçika)

Avrupa İş Konfederasyonu (*BusinessEurope*) (Kıdemli Danışman Kris de Meester tarafından temsil edilmiştir)
Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (*European Trade Union Confederation*) (ETUC) (Kıdemli Hukuk ve İnsan Hakları Danışmanı Stefan Clauwaert tarafından temsil edilmiştir)
Uluslararası Çalışma Örgütü (*International Labour Organization*) (ILO) (Çalışma Koşulları ve İstihdam Programı Direktörü Manuela Tomei tarafından temsil edilmiştir)

ELI Proje Sorumlusu
Laura Papasodaro (Proje Sorumlusu, Avusturya)

Yönetici Özeti

Çalışma dünyası, dijital bir devrim yaşamaktadır. Son birkaç on yılda dijital ve teknolojik araçların artan kullanımı, her yerde ve her zaman çalışmayı mümkün kılmıştır. COVID-19 küresel salgını ise bu gelişmenin yalnızca hızını artırmıştır. İşin dijitalleşmesi ve tele çalışmanın yaygınlaşması, esneklik, üretkenlik ve iş-yaşam dengesi açısından potansiyel avantajlar sunarken; bu trendler aynı zamanda işin yoğunlaşmasına, uzun çalışma saatlerine, iş ile dinlenme süresi arasındaki sınırların bulanıklaşmasına veya performansın ve üretkenliğin sürekli izlenip denetlenmesinden kaynaklanan stres artışına da yol açabilmektedir. Bu faktörler de çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir.

Sonuç olarak, dijital çalışma araçlarının sık kullanımından kaynaklanan olumsuz etkilerin en azından bir kısmını telafi edip dengelemek amacıyla, yeni dijital çalışma ortamının birtakım yönlerini düzenlemek gerekli görünmektedir. Bu bağlamda, ulaşılamama hakkı (R2D) önem kazanmaktadır. İşbu on temel ilke (Yol Gösterici İlkeler), Avrupa'da ulaşılamama hakkı için düzenleyici bir temel oluşturmaktadır. Bunlar, ulaşılamama hakkının dengeli bir şekilde düzenlenmesini sağlamak için, standartlar hazırlanırken göz önünde bulundurulması gereken yönleri kapsamaktadır.

Tüm Avrupa hukuk sistemlerine yönelik olan Yol Gösterici İlkeler'in kapsamı özellikle geniş tutulmuştur. Şu kadar ki aşırı bağlantısallık sorunu Avrupa genelinde yayılmaktayken, incelemeyi AB ile sınırlamak kısıtlayıcı görünmektedir. Hem ulusal mevzuat hem de AB hukuku ve politika belgeleri önemli esin kaynaklarıdır. Tasarı sürecinde gerçekleşen müzakereler, Avrupa'da ulaşılamama hakkına ilişkin bir düzenlemenin beraberinde getireceği belirli zorluklara vurgu yapmaktadır. Bilhassa zorlayıcı olan, bağlantıyı kesmeye ilişkin kuralların uygulanması gereken düzey ve hedeflemesi gereken kişilerdir. Dolayısıyla yerellik ilkesine uygunluk ile kaynakların ve kapsamın açıkça ortaya koyulması, göz ardı edilmemesi gereken önemli hususlardır.

Geniş ölçüde uygulanabilir nitelikteki bir düzenleme ile ulaşılamama hakkının etkili ve sorunsuz bir şekilde uygulanmasını sağlamak için her ülkenin, sektörün ve şirketin özelliklerine göre uyarlanması ihtiyacı arasındaki gerilim, bu Yol Gösterici İlkeler'de belirtilmektedir. Açık ve net olan koruyucu ilkeler ile esnekliği ve uyarlanabilirliği birleştirmek için düzenleyici kaynakların dikkatle dile getirilmesine bilhassa özen gösterilmiştir (bkz. Yol Gösterici İlke 5). Bu haliyle, ulaşılamama hakkının Avrupa genelinde yeknesak biçimde uygulanması istenirken, ulaşılamama hakkının uygulanmasına dair spesifik kurallar ve yöntemler, esas itibarıyla, toplu pazarlığa veya -toplu pazarlıkla düzenlenemezse- şirket veya çalışan düzeyinde düzenlemeye bırakılmaktadır. Buradaki fikir, her bir işyerinin gerçeklerine duyarlı olmaktır. Fakat bu, ulaşılamama hakkının etkili bir şekilde uygulanmasını güvence altına alan açık ve net kuralların getirilmesine engel değildir. Kanaatimizce, ulaşılacak olan netice, ilkeler ve uygulama arasında hassas bir dengedir.

Kapsama (Yol Gösterici İlke 2) ilişkin olarak, Yol Gösterici İlkeler, AB hukukunda ve ulusal mevzuatta tanımlandığı şekliyle, tüm çalışanlara uygulanan bir ulaşılamama hakkı önermektedir. Bu, çalışanların sağlığını koruma ve daha iyi bir iş-yaşam dengesine ulaşma amaçlarıyla uyumludur. Bu, ulaşılamama hakkının belirli çalışan kategorileriyle sınırlı olmadığı anlamına gelmektedir; ulaşılamama hakkı, faaliyetlerini denetim ve bağımlılık altında yürüten herkes için uygulanır; buna, en önemlisi, sahte serbest meslek sahipleri (sahte bağımsız çalışanlar) de dâhil olacaktır. Öte yandan, yönetim kadrosunu da çalışanlarla benzer bir konumda oldukları ölçüde, sınırlamalarla bu kapsama dâhil etmeyi önermekteyiz. Yönetim kadrosunun kapsama dâhil edilmesi, ulaşılamama hakkının yöneticilerin özel konumuna uyarlanması suretiyle dengelenir: Bir yönetici, kural olarak, ulaşılamama hakkından astlarıyla aynı şekilde yararlanmalı ise de böyle bir hakkın kapsamı ve şartları, yöneticinin sorumlulukları ve faaliyetleri nedeniyle aynı olmayacaktır.

Son olarak, işverenlere dayatılan gereklilikler ve beklentiler ile sahadaki gerçeklik arasındaki uyuma özellikle dikkat edilmelidir. Dolayısıyla, ilgili şirketlerin boyutlarını göz önünde bulundurmak ve yükümlülüklerinin aşırı bir külfet getirmemesini sağlamak önemlidir. Yükümlülüklerin uyarlanmasının (Yol Gösterici İlke 3) yanı sıra ulaşılamama hakkına ilişkin toplu görüşmelerin (Yol Gösterici İlke 5) de, boyutlarına ve kaynaklarına bakılmaksızın, işverenlerin menfaatlerini koruması muhtemeldir.

Bu Yol Gösterici İlkeler, belirli önerilere ve seçimlere ulaştıran kolektif düşünce ve tartışmaların sonucudur. Genel amaç, ulaşılamama hakkının ona ihtiyacı olan herkese geniş kapsamlı bir şekilde uygulanmasını güvence altına alırken, tüm tarafların menfaatlerini ve özellikle koru(n)ma ve esneklik gereklerini uzlaştırmaktır.

Giriş

Son on yıllar içinde, teknolojik gelişmeler, çalışma dünyası için yeni olanaklar sağlayarak, bilgi teknolojilerinde bir devrime yol açmıştır. Dijital araçlar, tele çalışma ve uzaktan çalışma için sonsuz imkânlar sağlayarak, her yerde ve her zaman iletişim kurmayı mümkün kılmakta (Eurofound ve ILO, 2017),[1] böylelikle fiziksel bir alan olarak işyeri kavramının ortadan kalkmasına sebep olmaktadır. Bu gelişmeler, artan esneklik ve özerklik, iş-yaşam dengesini iyileştirme potansiyeli ve işe gelip giderken yolda geçen sürelerin azalması gibi ekonomik ve toplumsal faydalar ve avantajlar yaratabilmektedir (AP, 2021); fakat aynı zamanda, özellikle bazı meslekler için, beraberinde olası sorunlar ve dezavantajlar getirmektedir. Bu sorunlar arasında, dijital araçların işin yoğunlaşmasına ve çalışma saatlerinin uzamasına … iş ile özel hayat arasındaki sınırların bulanıklaşmasına (AP, 2021; Eurofound 2022) yol açma potansiyeli göze çarpmaktadır. "Daima bağlı" veya "her zaman hazır" olma kültürüne yol açtığında, çalışma dünyasında dijital araçların kullanımının, çalışma süresinin sınırlandırılması bakımından zararlı etkileri vardır; iş-yaşam dengesinin (ve buna bağlı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin) yanı sıra, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Üstelik "her zaman hazır" olma kültürü, çevreyi koruma amacı güden dijital ayıklık politikaları (*digital sobriety policies*) ile çelişmektedir (Ferreboeuf ve diğerleri, 2020; Bisello ve Profous, C, 2022). Bahsi geçen sorunlar, COVID-19 küresel salgınının neden olduğu değişikliklerle ve özellikle bu zamana kadar AB'de azınlıkta bir olgu olan tele çalışmanın artmasıyla daha da kötüleşmiştir. Uzaktan çalışmanın ve tele çalışmanın örnekleri, COVID-19 küresel salgını sırasında artış göstermiştir ve gelecekte, kriz öncesine nazaran, daha yüksek seyretmesi ve hatta daha da artması beklenmektedir. Eurofound tarafından yapılan araştırma, bazı çarpıcı sonuçları gözler önüne sermektedir: AB genelinde, çalışanların üçte birinden fazlası, küresel salgının karantina aşamasında evden çalışmaya başladı (genellikle evden çalışmış olan %5'e kıyasla) ve dijital araçların iş amaçlı kullanımında ciddi bir artış oldu. Aynı zamanda, evden çalışan katılımcıların %27'sine kadarı, işle ilgili talepleri yerine getirmek için boş zamanlarında çalıştıklarını bildirdi (Eurofound, 2020 b). Mevcut veriye göre, 2021 yılında AB'de toplam 40 milyondan fazla çalışan, tele çalışma yaptı (Eurofound, 2022 a).

Yukarıda yazılanlar, çalışanları dijital çalışma araçlarının aşırı kullanımının olumsuz etkilerinden korumak amacıyla, çalışma süresine ilişkin mevcut mevzuatın ve/veya düzenleyici müdahalenin daha iyi uygulanmasını gerektirmektedir. Ulaşılamama hakkının bu bağlamda konumlandırılması gerekmektedir. AB'de ulaşılamama hakkı açıkça düzenlenmiş değildir. AB genelindeki düzenlemeler; kendi hukuk düzenlerinde ulaşılamama hakkına ilişkin yasal hükümler getiren bazı Üye Devletler, bu konuyu düzenlemek için esas itibarıyla toplu pazarlığa dayanan diğer Üye Devletler ve çoğunluğu oluşturan hiç harekete geçmemiş Üye Devletler ile büyük ölçüde değişiklik göstermektedir. Bu yamalı durumun riski, Avrupa genelinde iş ilişkilerinin dengeli düzenlenmesinin tehlikeye düşmesidir. Çalışma süresinin, AB düzeyinde, genel kural olarak, Birlik çapında geçerli asgari dinlenme süreleri belirlenerek düzenlenmiş olmasına rağmen durum böyledir. Ulaşılamama hakkına ilişkin uygun kuralların tesisi, münferit Üye Devletler tarafından yeterli düzeyde sağlanamadığından ve bundan ziyade gerekçesi, ölçeği ve etkileri dolayısıyla Birlik düzeyinde daha iyi sağlanabilecek gibi göründüğünden, ulaşılamama hakkına ilişkin AB eylemi uygun düşecek ve Avrupa Birliği Antlaşması'nın (ABA) 5. maddesinde belirtilen yerellik ve orantılılık ilkeleriyle uyumlu olacaktır.

Şaşırtıcı değildir ki Avrupa Parlamentosu, çalışanların ulaşılamama haklarını etkili bir şekilde

[1] Uzaktan çalışma veya tele çalışma; ILO tarafından, işverene ait işyerinin dışında, bilgi iletişim teknolojisinin (akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar ve masaüstü bilgisayarlar gibi BİTler) kullanılması suretiyle yapılan çalışma olarak tanımlanmaktadır. Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması yalnızca "işverene ait işyerinde ifa edilebilecek işin düzenli olarak işyerinden uzakta yürütüldüğü bir iş sözleşmesi/ilişkisi bağlamında, işin bilgi teknolojisi kullanılarak düzenlenme ve/veya ifa edilme biçimi" olan tele çalışmayı tanımlamaktadır.

kullanabilmelerini sağlamak adına, bir direktif önerisi çağrısında bulunmuştur (AP, 2021). Bu direktif; çalışma süresinin düzenlenmesinin belirli yönlerine ilişkin 2003/88/AT sayılı Direktif'i, şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşulları hakkında (AB) 2019/1152 sayılı Direktif'i, ebeveynler ve bakım verenler için iş-yaşam dengesi hakkında (AB) 2019/1158 sayılı Direktif'i ve çalışanların güvenliği ve sağlığı hakkında 89/391/AET sayılı Konsey Direktifi'ni tamamlayacaktır. Parlamento'nun görüşüne göre, böyle bir önerinin yasal dayanağı, Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma (ABİA) madde 153(1)(a) (çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması), (b) (çalışma koşulları) ve (i) (iş gücü piyasasındaki fırsatlar ve işyerindeki muamele bakımından erkekler ve kadınlar arasında eşitlik) ile bağlantılı olarak, madde 153(2)(b) (asgari uyumlaştırma direktifleri) olacaktır. Kendi paylarına düşen kısımda, AB sektörler arası sosyal ortakları, AB sosyal diyaloğu bağlamında, tele çalışma ve ulaşılamama hakkına ilişkin bir Direktif'e aktarılmak üzere, bir çerçeve anlaşma üzerinde müzakere etmektedir.

AB düzeyinde bir düzenleyici müdahale; AB Komisyonu, Parlamento ve Konsey tarafından yayımlanan 2023 Dijital On Yıl İçin Dijital Haklar ve İlkeler Hakkında Avrupa Bildirisi (Avrupa Bildirisi, 2023) ile de uyumlu olacaktır. Bu bildiri; AB'nin "dijital ortamda herkesin bağlantıyı kesebilmesini ve iş-yaşam dengesine yönelik güvencelerden yararlanabilmesini sağlamaya" kararlı olduğunu belirttiği, adil ve hakkaniyetli çalışma koşullarına ilişkin bölümünde ulaşılamama hakkından açıkça söz etmektedir. Ulaşılamama hakkının, bildiriden de anlaşılabileceği gibi, "herkesin, istihdam durumuna, şekline veya süresine bakılmaksızın, fiziki işyerinde olduğu gibi dijital ortamda da adil, hakkaniyetli, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları ve uygun koruma hakkına sahip olmasını" sağlamaya yönelik somut bir önlem olarak görülmesi gerekmektedir. Son fakat aynı derecede önemli olan husus şudur ki bu bildiri, özellikle veri korumanın nasıl ele alınacağına ilişkin olarak, aşağıdaki Yol Gösterici İlkeler'de dikkate alınması gereken ilgi çekici unsurlar da getirmektedir.[2]

Dahası, spesifik bir hak olarak, ulaşılamama hakkı, çalışma süresi ile dinlenme süresi arasındaki sınırların belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Çalışma süresine riayet ve çalışma süresinin öngörülebilirliği, çalışanların ve ailelerinin sağlığını ve güvenliğini temin etmek adına elzem görülmektedir. Bu anlamda, ulaşılamama hakkı, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumanın yanı sıra, toplumsal cinsiyet etkisi de olan daha iyi bir iş-yaşam dengesine ulaşmayı da amaçlamaktadır.

Dolayısıyla, ulaşılamama hakkının doğru bir şekilde anlaşılması ve uygulanması için bir ön koşul; özellikle azami çalışma saatlerinin, asgari dinlenme sürelerinin ve "hazır bekleme" (*stand-by*) ve "çağrı bekleme" (*on-call*) gibi sürelerin olduğu çalışma yöntemlerinde bu sürelerin açık ve net tanımlarını içeren, tutarlı bir çalışma süresi düzenlemesidir. 2003/88/AT sayılı Direktif uyarınca, AB'de, çalışanlar çalışma süresinin düzenlenmesinin belirli yönlerine ilişkin asgari güvenlik ve sağlık gereksinimlerinin karşılanması hakkına sahiptir. Bu bağlamda, Direktif, günlük dinlenme, ara dinlenmesi, hafta tatili, haftalık azami çalışma süresi ve yıllık ücretli izin öngörmekte ve gece çalışmasının, vardiyalı çalışmanın ve çalışma modellerinin belirli yönlerini düzenlemektedir. Avrupa Birliği Adalet Divanı'na (ABAD) göre, çalışanın işveren tarafından belirlenen bir yerde fiziken bulunması gereken çağrı bekleme süresi, "çalışanın bu süre zarfında devamlı surette herhangi bir mesleki faaliyette bulunmuyor olmasına bakılmaksızın, bütünüyle çalışma süresinden sayılacaktır".[3] Hazır bekleme süresi de çalışanın işverenin emrine amade olmak zorunda olması ve zamanını serbestçe kullanamaması açısından çalışma süresi olarak değerlendirilecektir.[4] Ayrıca, ABAD, asgari dinlenme

[2] Dijital On Yıl İçin Dijital Haklar ve İlkeler Hakkında Avrupa Bildirisi (*European Declaration on Digital Rights and Principles for the Digital Decade*) [2023/C 23/01] Bölüm V: Güvenlik, emniyet ve yetkilendirme: "Gizlilik ve veri üzerinde bireysel kontrol. Herkes, kişisel verilerinin korunması hakkına sahiptir. Bu hak, verinin nasıl kullanıldığına ve kimlerle paylaşıldığına dair kontrolü ihtiva eder. Herkes, iletişimlerinin ve elektronik cihazlarındaki bilgilerin gizliliği hakkına sahiptir; hiç kimse, hukuka aykırı çevrim içi gözetime veya dinlemeye tabi tutulamaz."

[3] ABAD birlikte görülen davalar C-397/01 - C-403/01 *Pfeiffer ve diğerleri* [2004] Avrupa Mahkeme Raporları (ECR) 2004 I-08835, para. 9.

[4] ABAD C-518/15 *Matzak* [2018] Mahkeme Raporları (CR) - genel - Yayımlanmamış kararlara ilişkin bilgiler (*Information on unpublished decisions*) bölümü, para. 66. Sonraki içtihat, *Matzak* doktrinini daha da detaylandırmıştır. Bkz. ABAD C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija* [2021] Mahkeme Raporları (CR) - genel, para. 37 vd.; ABAD C-580/19 *Stadt Offenbach am Main* [2021] Mahkeme Raporları (CR) - genel; ABAD C-214/20 *Dublin City Council* [2021].

sürelerini "her çalışanın kendi güvenliğinin ve sağlığının korunmasını sağlamak adına asgari bir gereklilik olarak yararlanması gereken, özel öneme sahip Topluluk sosyal hukuk kuralları" olarak yorumlamıştır.[5] Bununla birlikte, 2003/88/AT sayılı Direktif, ne çalışanın ulaşılamama hakkına yönelik açık bir hüküm getirmekte ne de çalışanların çalışma saatleri dışında, dinlenme sürelerinde veya diğer iş dışı zamanlarda ulaşılabilir olmasını zorunlu kılmaktadır; fakat çalışana ulaşılmaması veya ulaşılamaması gereken, günlük, haftalık ve yıllık, kesintisiz dinlenme süreleri hakkı tanımaktadır (AP, 2021).

Bu belgede yer alan Yol Gösterici İlkeler; AB düzeyi de dâhil olmak üzere, Avrupa çapında, ulaşılamama hakkına ilişkin ortak bir düzenleme için temel yapı taşlarının ana hatlarını çizmeyi amaçlamaktadır. Bu İlkeler, ulusal düzeydeki mevcut düzenlemelerin analizinin sonucudur. Büyük ölçüde, Avrupa Parlamentosu'nun 2021 önerisinin (AP, 2021) temelinde yatan ilkelere de benzemektedir. Bununla birlikte, belirli yönlerden, Yol Gösterici İlkeler, AB üyesi olmayan devletlerden alınanlar da dâhil olmak üzere, ulusal örneklerle birlikte, daha geniş çaplı değerlendirmeler ya da daha kapsamlı bir analiz sağlamaktadır.

Her İlke'nin beraberindeki örnekler, önerilen yeni standartların ulusal düzeydeki mevcut uygulamalarla ilişkilendirilmesini mümkün kılmaktadır.

Bu amaçla incelenen ulusal veya yerel hukuki yetki alanları; Belçika, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, İspanya, İsveç, İsviçre, Polonya ve Portekiz'dir ki bunlardan bazılarının ulaşılamama hakkına ilişkin açık hukuk kuralları yoktur.[6] Avrupa dışında, Kanada (Ontario, Quebec) da ulaşılamama hakkına ilişkin yenilikçi ve yakın tarihli mevzuatı nedeniyle değerlendirmeye alınmıştır.

Son olarak, bu belgede yer alan Yol Gösterici İlkeler, tele çalışma ve bunun düzenlenmesine ilişkin devam eden araştırmalardan elde edilen fikir ve bulguları içermektedir.

Gerçek bir "ulaşılamama hakkı"nın temel içeriğini oluşturacak toplam on Yol Gösterici İlke önermekteyiz. Her bir İlke, bağlamını ve gerekçesini açıklamak amacıyla yorumlanmıştır. İlgili yerlerde, ulusal düzeyde mevcut düzenlemelerin örnekleri, açıklamalara eklenmiştir.

[5] ABAD C-173/99 *BECTU* [2001] Avrupa Mahkeme Raporları (ECR) I-4881, para. 43 ve 47.

[6] Örneğin, Polonya'da ulaşılamama hakkının özel bir düzenlemesi bulunmadığı gibi, özel düzenleme getirme planı da yoktur. Ulaşılamama hakkını açıkça düzenlemenin gereksiz olduğu düşünülmektedir. Çalışma sürelerine ilişkin mevcut düzenlemenin, dijital araçların "yanlış" kullanımının muhtemel olumsuz etkilerini de kapsayarak, çalışanların dinlenme sürelerini yeterince koruduğu kabul edilmektedir (bkz. Jaworska, K, (2022) 'The right to disconnect', *Studies on Labour Law and Social Policy*, 29, sayı 1, 51-5). Ayrıca, Polonya'da görev odaklı çalışma sistemlerinin yaygın olarak uygulanması, ulaşılamama hakkının uygulanmasına mâni olacaktır. Ek olarak, Polonya'da istihdamın yüksek bir oranı, dinlenme hakkıyla bağlantılı bir yasal güvence olmaksızın, özel hukuk sözleşmelerine dayanmaktadır (Eurofound, 2020 a). Alman Çalışma Süreleri Yasası (*Arbeitszeitgesetz*, ArbZG), çalışma süresini ve dinlenme süresini birbirini dışlayan şekilde tanımlamaktadır. Ulaşılamama hakkının yasada güvence altına alınması, yetkili makamlar ile sosyal ortaklar arasında, çalışmanın geleceği (Çalışma 4.0) hakkında küresel düşünce bağlamında tartışılmıştır. Ancak, görünen o ki esas olarak işveren örgütleri bunu esnekliğin önünde bir engel olarak gördüğünden, daha spesifik bir yasa istenmemektedir. Yasanın yorumlanması konusunda tartışma vardır ve çalışanın çalışma saatleri dışındaki kısa süreli bağlantılarının bu kapsamda değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusu ortaya çıkmaktadır. Yasadaki kesinlik eksikliği, uygulamada sosyal ortaklar tarafından telafi edilmektedir: Büyük şirketler (BMW, VW, Audi, Telekom), Davranış Kuralları veya belirli zamanlarda sunucuların bağlantısının kesilmesi gibi önlemler almıştır. İsviçre'de, hususi olarak ulaşılamama hakkına değinen bir hukuk kuralı bulunmamaktadır. Son beş yılda Federal Meclis'te pek çok tartışma olduğu halde, hiçbiri yasa tasarısıyla sonuçlanmamıştır. Yürütmede olduğu gibi yasamada da büyük çoğunluk, çalışma süresine ilişkin kuralların ulaşılamama hakkını güvence altına almak için yeterli olduğunu ve bunu hususi olarak düzenlemenin gerekli veya cazip olmadığına inanmaktadır. Buna karşılık, çalışma sürelerinin gevşetilmesini savunan ve çalışanın çalışma saatleri dışında ara sıra kurduğu bağlantıyı bu kapsamda değerlendirmeyen bir hareket, 2023'te Parlamento tarafından takip edilecek olan muhtelif yasama inisiyatifleri sunmuştur. İrlanda'da, ulaşılamama hakkına ilişkin spesifik hukuk kuralları bulunmamaktadır. Bununla birlikte, İşyeri İlişkileri Komisyonu (yasayla kurulan bağımsız bir kuruluş) tarafından Uygulama Kuralları kabul edilmiştir. Uygulama Kuralları'nın yasa gücüne sahip olmadığı bilinmektedir; fakat bu Kurallar, çalışanların işverenleri aleyhine ileri sürdükleri, çalışma süreleri ile sağlık ve güvenliğe riayet etmediklerine dair iddiaları desteklemek için kullanılabilmektedir.

Yol Gösterici İlkeler

1

Yol Gösterici İlke 1: AMAÇ

1. Ulaşılamama hakkının amacı, çalışanların dinlenme sürelerini etkili biçimde temin ederek, tüm çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını korumaktır.
2. Ulaşılamama hakkı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve iş-yaşam dengesinin desteklenmesine yardımcı olur ve çalışma programlarının öngörülebilir olmasını sağlar.

2

Yol Gösterici İlke 2: KAPSAM

1. Ulaşılamama hakkı, istihdam edilen çalışan sayısı dikkate alınmaksızın tüm işverenlere ve hem özel hem de kamu sektöründe, sözleşme düzenlemelerine bakılmaksızın, yönetim kadrosu da dâhil olmak üzere, tüm çalışanlara uygulanır.
2. Çalışanın, işvereni ile çalışanın ulaşılamama hakkını herhangi bir şekilde zayıflatan hükümler içeren sözleşmeden doğan bir yükümlülük altına girmiş olduğu durumlarda, bu Yol Gösterici İlkeler'e dayanılarak benimsenen kurallar uygulama alanı bulur ve aksine hükümlerden ve aynı şekilde ilerideki benzer sözleşme düzenlemelerinden önce gelir.

3

Yol Gösterici İlke 3: ÖNLEYİCİ FAALİYET VE BİLGİLENDİRME

1. Ulaşılamama hakkının etkili bir şekilde uygulanması, işverenlerde "her zaman hazır olma" kültürünün önlenmesi amacıyla önleyici faaliyetler gerektirir.
2. Aşırı bağlantı risklerinin ve nedenlerinin sistematik değerlendirmesi, mikro ve küçük işletmelerin işleyişine dikkat etmek suretiyle, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin bütünleyici bir unsuru olarak, tüm işverenler tarafından düzenli aralıklarla yapılmak zorundadır. Tüm çalışanlar, özellikle de yöneticiler, bu değerlendirmenin ana bulguları hakkında bilgilendirilmelidir.
3. Çalışma süresi sınırlarına ve diğer çalışanların ulaşılamama hakkına riayet etme gerekliliği, işverenin eğitim faaliyetlerini de içerebilen önleyici faaliyetlerine dâhil edilmek zorundadır.

4

Yol Gösterici İlke 4: YENİDEN BAĞLANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

1. Bağlantının kesilmiş olduğu süre zarfında yeniden bağlanma yükümlülüğü, kesinlikle olağanüstü nitelikteki durumlarla sınırlı olmalıdır.
2. Bağlantının kesilmiş olduğu süre zarfında yeniden kurulan tüm bağlantılar, çalışan lehine, olayın koşullarına uygun bir ücrete hak kazandırır.

5

Yol Gösterici İlke 5: DÜZENLEMENİN DÜZEYİ

1. Ulaşılamama hakkının, çalışanların bireysel bir hakkı olarak, yasayla tanınması gerekmektedir.
2. Ulaşılamama hakkının spesifik uygulaması ve usulleri, her çalışma durumuna uyarlanan muhtelif toplu sözleşmelerle belirlenir.
3. Toplu sözleşmeler, ulusal yasalara ve uygulamalara uygun olarak, sosyal ortakların özerkliğine tam bir saygı içinde, uygun olan her düzeyde müzakere edilmelidir. Uygulanabilir bir toplu sözleşmenin bulunmaması durumunda, yasa; ulaşılamama hakkının, çalışanların katılımını sağlayan ve ulaşılamama hakkının amacına uyan -Davranış Kuralları da dâhil olmak üzere- alternatif kaynaklarını düzenler.

6

Yol Gösterici İlke 6: OLUMSUZ MUAMELE VEYA SONUÇLARA KARŞI KORUMA

1. Ulaşılamama hakkının kullanılması (veya ihlal edildiğinin bildirilmesi), hem ilgili çalışanların hem de çalışan temsilcilerinin aleyhine, ayrımcılık, rütbe indirimi, disiplin yaptırımları veya işten çıkarma dâhil olmak üzere, hiçbir olumsuz muameleye veya misillemeye yol açmamalıdır.
2. Çalışanın, ulaşılamama hakkının güvencesinden yararlanırken, çalışmaya hazır olmayı reddetmesinin ardından işten çıkarılması veya başka bir olumsuz muameleyle karşılaşması halinde, çalışan, bu reddin işten çıkarılmanın veya başka bir olumsuz muamelenin gerekçesi olduğuna karine oluşturan olguları mahkemeye sunabilir. O durumda, işten çıkarmanın veya başka bir olumsuz muamelenin başka gerekçelere dayandığını ispat etmek işverene düşer.

7

Yol Gösterici İlke 7: DENETİM VE UYGULAMA

1. İşverenlerde ulaşılamama hakkına uygunluk, iş teftiş makamları veya diğer bağımsız yetkili organlar tarafından, uygun düzeylerde, düzenli olarak değerlendirilmeli ve denetlenmelidir.
2. Ulaşılamama hakkına ilişkin ilkelere uyulmasının sağlanmasında meşru menfaati olan çalışan temsilcileri ve/veya sendikalar, ulaşılamama hakkının uygulanması için, davacı adına veya lehine, onun onayıyla, adli ve/veya idari yargılamaya katılabilir.

8

Yol Gösterici İlke 8: VERİ KORUMA

1. Ulaşılamama hakkının çalışanlar tarafından kullanılmasına ilişkin verilerin işlenmesi, veri koruma hakkındaki Avrupa ve AB düzenlemelerinde ve ulusal düzenlemelerde belirtilen ilkelere uygun olmalıdır. Bu tür veriler, çalışma süresinin kontrolü ve ulaşılamama hakkının doğru bir şekilde uygulanmasından başka herhangi bir amaçla kullanılamaz.
2. Çalışanlar ve onların temsilcileri, ulaşılamama hakkının kullanılmasıyla bağlantılı olarak, işverenler tarafından toplanan verilere erişme ve bu verilerin nasıl kullanıldığını ve kimlerle paylaşıldığını kontrol etme hakkına sahiptir.

9

Yol Gösterici İlke 9: YAPTIRIMLAR

1. Ulaşılamama hakkının ihlali; idari para cezaları da dâhil olmak üzere, etkili, orantılı ve caydırıcı belirli yaptırımlar uygulanmasını gerektirir.

10

Yol Gösterici İlke 10: GERİLEMEME

1. Ulaşılamama hakkı düzenlemesinde yer alan hiçbir husus, çalışanların mevcut haklarını ve yetkilerini daraltacak şekilde yorumlanamaz.

Tanımlar

İşbu Yol Gösterici İlkeler'in amaçları bakımından, aşağıdaki tanımlar geçerlidir:

1) **Ulaşılamama Hakkı:** çalışanların çalışma saatleri dışında, dijital araçlar (diğerleri arasında, akıllı telefonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar ve masaüstü bilgisayarlar dâhil) veya diğer iletişim araçları vasıtasıyla işle ilgili faaliyetlerde ve iletişimlerde bulunmama hakkı.

2) **Çalışma Süresi,** 2003/88/AT sayılı Direktif'in 2. maddesinin 1. fıkrasında tanımlandığı şekliyle çalışma süresini ifade eder: çalışanın, ulusal yasalar ve/veya uygulamalar doğrultusunda, işverenin emrinde çalıştığı ve faaliyetlerini veya görevlerini yerine getirdiği süre. Kavramın, ABAD'ın hazır bekleme (*stand-by*) ve çağrı bekleme (*on-call*) süresine ilişkin içtihadı dikkate alınarak anlaşılması gerekir.

3) **Çalışan:** her Üye Devlette, ABAD'ın içtihadı dikkate alınarak, yürürlükteki yasa, toplu sözleşmeler veya uygulama tarafından tanımlanan bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi bulunan kişi.

Açıklama

Ulaşılamama hakkı, çalışma süresi düzenlemeleriyle yakından ilgilidir. Bununla birlikte, çalışma süresi düzenlemeleri, bazı gri alanlar nedeniyle karmaşık bir yapıya sahiptir. Örneğin, bazı hukuki yetki alanları, "çağrı bekleme" veya "hazır bekleme" olarak nitelendirilen süreler ve bu sürelerin çalışma süresi olarak mı yoksa dinlenme süresi olarak mı değerlendirilmesi gerektiği bakımından farklı sonuçlar çıkarmaktadır.

ABAD, bu alanda birtakım noktaları 2003/88/AT sayılı Direktif ile ilişkili olarak açıklığa kavuşturma fırsatı bulmuştur.[7] ABAD'a göre:

> Şunun altı çizilmelidir ki çalışanın, mesleki faaliyetlerini sürdürmesi için ayrılan makul zaman dilimini göz önünde bulundurarak, kişisel ve sosyal faaliyetlerini planlayabildiği bir hazır bekleme süresi, 2003/88/AT sayılı Direktif'in anlamı dâhilinde, önsel olarak (*a priori*), "çalışma süresi" değildir.

Buna karşılık,

> çalışanın birkaç dakika içinde işe dönmesinin gerektiği bir hazır bekleme süresi; pratikte, çalışanı, kısa süreli bile olsa herhangi bir sosyal faaliyet planı yapmaktan alıkoyduğundan, kural olarak, bu Direktif'in anlamı dâhilinde, bütünüyle "çalışma süresi" olarak kabul edilmelidir.[8]

C-580/19 sayılı davada, paragraf 38-39'da, Mahkeme; çağrı üzerine çalışma sürelerinin sınıflandırılmasına ilişkin olarak, 2003/88/AT sayılı Direktif'in anlamı dâhilinde "çalışma süresi" kavramının, hazır bekleme sürelerinin tamamını kapsadığını belirtmiştir ki çalışana uygulanan kısıtlamaların, çalışanın mesleki hizmetlerine gerek duyulmadığı zamanı serbestçe yönetme ve kendi ilgi alanlarına yönelme olanağını objektif olarak ve önemli ölçüde etkilediği bir hazır bekleme sistemine göre geçirilen süreler de buna dâhildir.

Buna karşılık, belirli bir hazır bekleme süresi zarfında çalışana uygulanan kısıtlamaların bu yoğunluğa ulaşmadığı ve çalışanın, önemli kısıtlamalar olmaksızın, kendi zamanını yönetmesine ve kendi ilgi alanlarına yönelmesine müsaade edildiği durumda, o zaman diliminde sadece bilfiil yapılan işle ilgili süre, 2003/88/AT sayılı Direktif'in uygulama amaçları bakımından "çalışma süresi"dir.[9]

ABAD, 2003/88/AT sayılı Direktif'in yorumlanmasıyla bağlantılı olan bir dizi davada, "hazır bekleme süresi" yerine "çağrı bekleme süresi" terimini kullanmıştır. C-303/98 sayılı davada, Mahkeme şöyle bir değerlendirme yapmıştır:

---

[7] Bkz. Zahn, Rebecca, (2021) 'Does stand-by time count as working time? The Court of Justice gives guidance in DJ v Radiotelevizija Slovenija and RJ v Stadt Offenbach am Main' [2021] European Papers 6(1), 121.

[8] ABAD C-344/19 *Radiotelevizija Slovenija* [2021] Mahkeme Raporları (CR) - genel, para. 67.

[9] ABAD C-580/19 *Stadt Offenbach am Main* [2021] Mahkeme Raporları (CR) - genel, para. 38 ve 39.

> Doktorların çağrı bekleyerek geçirdikleri sürede sağlık merkezinde kalmaları gerekiyorsa, bu süre, bütünüyle çalışma süresi olarak kabul edilmelidir. Eğer çağrı beklerken yalnızca sürekli ulaşılabilir olmaları gerekiyorsa, sadece temel sağlık hizmetlerinin bilfiil sağlanmasıyla bağlantılı olan süre, çalışma süresi olarak kabul edilmelidir.[10]

C-151/02 sayılı davada ve sonraki içtihatta, ABAD; ilgili kişinin, çağrı beklerken, hizmette bulunmasına gerek duyulmadığı zamanlarda işyerinde dinlenmesine izin verildiğinde dahi durumun böyle olduğu yönünde değerlendirme yapmıştır.[11]

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) düzeyinde, 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi (2011); çalışma süresi (çalışma saatleri) kavramı içinde, "ev işçilerinin zamanlarını diledikleri gibi kullanamadıkları ve olası çağrılara karşılık verebilmek adına hane halkının emrine amade oldukları" sürelere yer vermektedir (madde 10).

ABAD içtihadında, hazır bekleme süresi ile çağrı bekleme süresi arasında belli bir terminolojik karışıklık vardır. ABAD, her iki terimi birbirinin yerine kullanıyor gibi görünmektedir. Bununla birlikte, ulusal düzeyde durum farklı olabilmektedir. AB üyesi devletlerin genelinde, hazır bekleme süresi ile çağrı bekleme süresi arasındaki ayrım, farklı hukuki rejimlere işaret edebilmektedir. Örneğin, Avusturya'da, hazır bekleme süresi ile çağrı bekleme süresi arasında Çalışma Süreleri Yasası'ndaki ayrım, ücret konusunda farklılıklara yol açmaktadır. Bu tür bir farklılık; ABİA madde 153(5)'ten kaynaklanan sınırlar göz önüne alındığında, "ücret" konusu, Üye Devletlerin yetkisi dâhilinde olduğundan ve öyle olmaya da devam edeceğinden, AB hukuku bakımından "görünmez" olacaktır.

"Çalışan" tanımı, sosyal politika alanındaki en son AB direktifleriyle edinilen tecrübeye dayanmaktadır. Bu tanım, açıkça iki kısımdan oluşmaktadır. İlki, her Üye Devletin, sosyal ortakların rolüne de saygı göstererek, iş yasalarının uygulama kapsamını (ve ilgili korumayı) belirlemekte özgür olduğu fikrini savunmaktadır; ikincisi, özellikle yararlı etki (*effet utile*) prensibi temelinde, çalışan tanımı üzerine zengin ve oldukça tutarlı bir içtihat oluşturan ABAD'ın gelişen içtihat hukukuna dayanmaktadır.

ABAD'ın gelişen içtihat hukuku, yararlı etki (*effet utile*) prensibi ile birlikte, sosyal ve ekonomik değişimle başa çıkabilmek için adaptasyonu mümkün kılan açık ve dinamik bir çalışan kavramını meydana getirmektedir. Bu noktada, serbest meslek sahiplerine değinmek önemlidir. Çalışanlar ile serbest meslek sahipleri arasındaki ayrım, Avrupa hukuk sistemlerinin genelinde bulanık hale gelmiştir. ABAD, sahte serbest meslek sahiplerinin, AB hukukunun amaçları bakımından, çalışan olarak değerlendirilmesi gerektiğini açıklığa kavuşturma fırsatı bulmuştur;[12] fakat serbest meslek sahipleri, AB İş Hukuku kapsamına doğrudan dâhil edilmemiştir.

Örneğin, gizlilik ve veri koruma veya ayrımcılık yapmama amaçları bakımından, serbest meslek sahiplerinin korunmaya layık görüldüğü doğrudur;[13] fakat çalışanlar ile serbest meslek sahipleri arasındaki ayrım, AB İş Hukukunun kapsamının sınırlarını çizmeye devam etmektedir. Bu nedenle, bu belgede yer alan, bir sosyal politika yasal dayanağına (ABİA madde 153) sahip Yol Gösterici İlkeler'de, kapsam, geniş düşünülmüş olmasına rağmen, çalışanlarla sınırlandırılmıştır. Hele kendi çalışma sürelerini ve çalışılan saat sayısını belirleme özerkliği, çalışanlar ile sahiden serbest meslek sahibi olanların birbirinden ayırt edilmesini sağlayan kriterlerden biridir.

Bununla birlikte, tanım, AB'nin ABAD tarafından tanımlandığı şekliyle gelişen "çalışan" kavramına açık olduğundan, gelecekte böyle bir tanımın, tek başına çalışan serbest meslek sahiplerinin toplu pazarlığına ilişkin olarak Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan Yönlendirici İlkeler[14] tasarısında belirtilene benzer şekilde, müşteriyle karşı karşıya oldukları özel konumları nedeniyle çalışma sürelerini bağımsızca belirleyemeyen savunmasız serbest meslek sahiplerinin belli kategorilerini kapsamına alması imkânsız değildir.

---

[10] ABAD C-303/98 *SIMAP* [2000] Avrupa Mahkeme Raporları (ECR) 2000 I-07963.

[11] ABAD C-151/02 *Jaeger* [2003] Avrupa Mahkeme Raporları (ECR) 2003 I-08389; ABAD C-14/04 *Dellas ve diğerleri* [2005] Avrupa Mahkeme Raporları (ECR) 2005 I-10253.

[12] Diğerleri arasında bkz. ABAD C-413/13 *FNV Kunsten* [2014] Avrupa Mahkeme Raporları (ECR) - genel.

[13] Bkz. ABAD C-356/21 *JK* [2023] ya da serbest meslek sahiplerinin, platform çalışması hakkında Direktif Önerisi'nde ABİA m. 16(2)'nin tamamlayıcı yasal dayanağına sahip algoritmik yönetime ilişkin hükümlerin kapsamına dâhil edilmesi (Avrupa Komisyonu, COM(2021) 762 final).

[14] Avrupa Komisyonu, *Komisyon Bilgilendirmesi - AB Rekabet Hukukunun tek başına çalışan serbest meslek sahiplerinin çalışma koşullarına ilişkin toplu sözleşmelere uygulanması hakkında Yönlendirici İlkeler* (*Communication from the Commission - Guidelines on the application of EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons*) (2022/C 347/02).

Yol Gösterici İlke 1: AMAÇ

Yol Gösterici İlke 1: AMAÇ

1. Ulaşılamama hakkının amacı, çalışanların dinlenme sürelerini etkili biçimde temin ederek, tüm çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını korumaktır.
2. Ulaşılamama hakkı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve iş-yaşam dengesinin desteklenmesine yardımcı olur ve çalışma programlarının öngörülebilir olmasını sağlar.

Açıklama

Çalışma saatlerine uyulması ve zaman planlarının öngörülebilirliği, çalışanların ve ailelerinin sağlık ve güvenliğinin temini bakımından elzemdir (AP, 2021). Daha spesifik olarak, çalışma ve dinlenme sürelerine uyulması, psikolojik yıpranmanın engellenmesinde ve (çoğunluğu kadın olan) ücretsiz bakım verenlerin özel hayatlarındaki sorumlulukları ile mesleki sorumluluklarını dengelemelerinin sağlanmasında kilit bir unsurdur. Dolayısıyla ulaşılamama hakkının amacı, iki katmanlıdır. Öncelikli olarak, çalışanların çalışma saatleri dışında rahatsız edilmeme hakkını açıkça güvence altına alıp, çalışma süresi düzenlemelerine uyulmasını sağlayarak, geniş anlamda, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlamaktadır. Ulaşılamama hakkı, "her zaman hazır olma" kültürünün sınırlandırılıp dönüştürülmesine ve dijital araçların uygun şekilde kullanılmasının sağlanmasına yardımcı olacaktır. İkincil olarak, ulaşılamama hakkı, dinlenme sürelerini güvence altına alarak ve çalışma programlarının öngörülebilirliğini geliştirerek, daha iyi bir iş-yaşam dengesine ulaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Ulaşılamama hakkı, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kurallarının bir unsuru olarak kavramsallaştırılabilir. Bu, çalışma süresi düzenlemeleriyle ve özellikle de mantığı tam olarak çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak olan dinlenme sürelerine riayet ile yakından ilişkilidir.

Ulusal düzeyde, bu hedef, Lüksemburg'daki 7890 sayılı Yasa'da açıkça görülmektedir; Kitap III'ün "çalışanların korunması, güvenliği ve sağlığı"na ayrılmasıyla, İş Yasası Kitap III, Birinci Başlık, Bölüm II'ye "ulaşılamama hakkına riayet" hakkında yeni bir bölüm (bölüm 8) eklenmiştir. Aynı şekilde, İtalya'da yasa, ulaşılamama hakkının, çalışanların dinlenme hakkıyla ve daha genel olarak, çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunmasıyla ilişkisini açıkça ortaya koymaktadır. Belçika'da da durum böyledir ("dinlenme sürelerine uyulmasının ve özel hayat ile iş hayatı arasında dengenin sağlanması amacıyla" – 26 Mart 2018 tarihli Yasa madde 16; 7 Temmuz 2022 tarihli Yasa tasarısı madde 29; kamu görevlilerinin statüsü hakkında (2 Aralık 2021 tarihli Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilen) 2 Ekim 1937 tarihli Kraliyet Kararnamesi madde 7bis, fıkra 2). İrlanda'da, Uygulama Kuralları, işverenler tarafından ilgili kuralların dikkate alınacağına dair proaktif bir taahhütte bulunulmasını öngörerek, çalışanların işteki sağlık ve güvenliğine gönderme yapmaktadır (sayfa 7).

Aynı zamanda, ulaşılamama hakkı, aile ve iş hayatı arasında daha iyi bir denge gözetmektedir ve dolayısıyla önemli bir toplumsal cinsiyet eşitliği boyutuna sahiptir. Bu anlamda, Fransa'da İş Yasası'nın L.2242-17. maddesi; ulaşılamama hakkını, 50'den fazla çalışanı olan şirketlerde kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması için yıllık olarak müzakere edilmesi gereken önlemleri içeren yükümlülüklerden biri olarak öngörmektedir.

AB düzeyinde, ulaşılamama hakkı, çalışma süresinin düzenlenmesinin belirli yönlerine ilişkin 2003/88/AT sayılı Direktif'i, şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşulları hakkında (AB) 2019/1152 sayılı Direktif'i, ebeveynler ve bakım verenler için iş-yaşam dengesi hakkında (AB) 2019/1158 sayılı Direktif'i ve çalışanların güvenliği ve sağlığı hakkında 89/391/AET sayılı Konsey Direktifi'ni tamamlayıcı nitelikte olacaktır.

Yol Gösterici İlke 2: KAPSAM

Yol Gösterici İlke 2: KAPSAM

1. Ulaşılamama hakkı, istihdam edilen çalışan sayısı dikkate alınmaksızın tüm işverenlere ve hem özel hem de kamu sektöründe, sözleşme düzenlemelerine bakılmaksızın, yönetim kadrosu da dâhil olmak üzere, tüm çalışanlara uygulanır.
2. Çalışanın, işvereni ile çalışanın ulaşılamama hakkını herhangi bir şekilde zayıflatan hükümler içeren sözleşmeden doğan bir yükümlülük altına girmiş olduğu durumlarda, bu Yol Gösterici İlkeler'e dayanılarak benimsenen kurallar uygulama alanı bulur ve aksine hükümlerden ve aynı şekilde ilerideki benzer sözleşme düzenlemelerinden önce gelir.

Açıklama

Ulaşılamama hakkının amacı, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak ve dolaylı olarak daha iyi bir iş-yaşam dengesine ulaşmak olduğundan (bkz. Yol Gösterici İlke 1), tüm çalışanlara uygulanmak zorundadır.

Dolayısıyla, uygulama kapsamı, çalışma süresi ve sağlık ve güvenlik düzenlemelerinin kapsamıyla aynı olmalıdır: AB hukukunda ve ulusal mevzuatta tanımlandığı şekliyle, tüm çalışanlara uygulanmalıdır.

Bu ilkeye uyan bir mevzuat örneği, Lüksemburg'da 7890 sayılı Yasa'nın, tele çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında herhangi bir ayrım olmaksızın, "mesleki amaçlarla dijital araçları kullanan çalışanların" şirket veya sektör düzeyinde ulaşılamama hakkına ilişkin benimsenen kuralların kapsamında olacağını belirten L.312-9. maddesidir.

İrlanda Davranış Kuralları da tüm çalışanlara ve işverenlere uygulanmaktadır.

Bununla birlikte, ulusal düzeyde mevcut düzenlemelerde, birçok hukuki yetki alanı, ulaşılamama hakkına ilişkin kuralların uygulama kapsamına sınırlar getirmektedir. Örneğin, azami bir sayının altında çalışanı olan şirketler, ulaşılamama hakkına ilişkin kuralların kapsamında değildir ya da sadece kısmen kapsamındadır (Ontario'daki Yasa'ya[15] göre, 25 çalışan; Belçika'daki Yasa tasarısında[16] 20 çalışan; Quebec'deki Yasa'da[17] ise 100 çalışan).

Şirketin büyüklüğüne göre değişiklik gösteren ulaşılamama hakkı kurallarının uygunluğu belirsizdir ve sorgulanması gerekmektedir. Eğer ulaşılamama hakkının, dinlenme sürelerine uyulmasını güvence altına alarak sağlığın korunması amacına hizmet ettiğini kabul edersek, birçok Avrupa ülkesinde, işverenlerin çoğunluğunu oluşturan (çalışanların çoğunluğunu istihdam eden) küçük ve orta büyüklükteki işletmeleri (KOBİ'leri) muaf tutmak isabetli değildir. Uygulamada, bu -en azından AB'de- çoğu çalışanı ulaşılamama hakkından mahrum bırakacaktır. Çalışma süresi düzenlemesi, işletmeleri büyüklüklerine göre ayırmamaktadır, dolayısıyla ulaşılamama hakkı da ayırmamalıdır. Benzer argümanlar, ulaşılamama hakkının hem özel sektörde hem de kamu sektöründe uygulanmasını gerektirmektedir.

Yönetim kadrosunun kapsama dâhil edilmesine ilişkin olarak, 2003/88/AT sayılı Direktif madde 17(1)(a), Üye Devletlere, günlük dinlenme süreleri ve ara dinlenmeleriyle, haftalık dinlenme süreleriyle, haftalık azami çalışma süresiyle, gece çalışmasıyla ve referans süreleriyle ilgili çalışma süreleri konusunda daha esnek kurallar getirme imkânı tanımaktadır. Avrupa genelinde, işletme düzeyinde getirilen iç politikalar da üretken organizasyonların iyi işlemesi için elzem konumda olan yöneticileri ulaşılamama hakkının kapsamı dışında tutmaktadır. Buna karşılık, Yol Gösterici İlke 2, ulaşılamama hakkının esas amacının, Yol Gösterici İlke 1'de açıklandığı üzere, Çalışma Süresi Direktifi (2003/88/AT) madde 17(1)'in de ışığında, çalışanların sağlığının ve güvenliğinin

[15] İstihdam Standartları Yasası, 2000, Kısım VII.0.1.
[16] 7 Temmuz 2022 tarihli Yasa tasarısı.
[17] 10 Aralık 2021 tarihinde Parlamento'ya sunulan 799 sayılı Yasa tasarısı – veya "Ulaşılamama Hakkı Yasası" –.

korunmasına ilişkin genel ilkelerin dikkate alınmasını gerektirdiği gerekçesiyle, yönetim kadrosunu ulaşılamama hakkının kapsamına dâhil etmektedir. Yöneticiler çoğu kez "her zaman hazır olma" kültüründen en çok etkilenen kişiler olduğundan, ulaşılamama hakkı, ideal olarak, belirli durumlarda AB düzeyinde veya ulusal düzeyde çalışan olarak değerlendirilip değerlendirilmediklerine bakılmaksızın, yönetim kadrosuna da uygulanmalıdır. Bununla birlikte, onlara verilen sorumluluklar göz önüne alındığında, yöneticilerin acil durumlarla ilgilenmek zorunda kalmaları daha muhtemeldir ve bu nedenle daha sık yeniden bağlantı kurmak (bkz. Yol Gösterici İlke 4) zorunda kalacaklardır. Neyin acil durum teşkil ettiği, ilgili çalışanın sorumluluk düzeyine bağlıdır ve gerekirse sonradan geriye dönük olarak (*ex post*) değerlendirilecektir.

Dahası, uzaktan çalışan pek çok kişi, bunu, "hibrit" çalışma olarak adlandırılan, yüz yüze çalışma ile kombinasyon halinde yapmaktadır (ILO, 2021). Uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemelerin esnekliği ve farklı çalışma modellerini birleştirme olanakları göz önüne alındığında, ulaşılamama hakkının, yüz yüze, hibrit ve uzaktan çalışanlar arasında ayrım yapılmaksızın, tüm çalışanlara uygulanması makbul görünmektedir. Önemli olan, işin düzenlenme şekli ve çalışma yöntemi ne olursa olsun, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanan tüm çalışanların dinlenme sürelerine uyulması gerektiğidir.

Kutu 1: Uygulama kapsamı

İspanya, şirketin büyüklüğüne göre bir ayrımın yapılmadığı geniş bir uygulama kapsamı öngörmektedir. 10/2021 sayılı Yasa'nın "Dijital Bağlantıyı Kesme Hakkı" başlıklı 18. maddesi: "uzaktan -özellikle tele- çalışan kişiler, çalışma saatleri dışında dijital bağlantıyı kesme hakkına sahiptir (...)" [*Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo* (...)].

Fransa, ulaşılamama hakkı için uygulamaya yönelik düzenlemeler getirme sorumluluğunu toplu pazarlığa bırakmayı seçmiştir. En az 50 çalışanı istihdam eden şirketler, ulaşılamama hakkı üzerine müzakere etme yükümlülüğü altındadır. Bir anlaşmaya varılamaması halinde, bu düzenlemeleri getirmek işverene düşecektir. Bu hakkın, müzakere etme yükümlülüğünün bulunmadığı küçük şirketlerdeki etkililiği sorunu sürmektedir. İş Yasası'nın L.2242-17. maddesi, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğe ilişkin olarak her yıl yapılan müzakeredeki hususlardan birinin "bağlantıyı kesme yöntemleri" olduğunu belirtmektedir [*Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale*].

İş Yasası'nın L.3121-64. ve L.3121-65. maddelerinde ulaşılamama hakkına yapılan atıflar, iş gücü büyüklüğüne bakılmaksızın, saat veya gün bazında götürü ücretli sözleşmelerden (*forfaits annuels en heures ou en jours*) yararlanan işverenleri ilgilendirmektedir.

Amacı göz önünde bulundurulduğunda, ulaşılamama hakkı, istihdam durumlarından bağımsız olarak, tüm çalışanlar için geçerlidir. Bu, ulaşılamama hakkının tüm çalışanlara uygulanacağı anlamına gelmektedir: Belirli kategorilerle sınırlı değildir; en önemlisi, sahte serbest meslek sahipleri de dâhil olmak üzere, faaliyetlerini denetim ve bağımlılık altında yürütenlere de uygulanır. Her hâlükârda, ABAD'a göre, çalışan kavramının ulusal tanımları, AB düzeyindeki çalışan kavramının anlamını kaybettirecek bir etkiye sahip olamaz.

Portekiz'de ulaşılamama hakkı, işin türüne ve şirketin büyüklüğüne bakılmaksızın (bkz. 6 Aralık 2021 tarihli ve 83/2021 sayılı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarıyla ilgili bir tele çalışma düzeni değişikliğinden ibaret olan Yasa; özellikle bu Yasa'nın giriş kısmı ve 1. maddesi), tüm çalışanlara (yani sadece tele çalışanlara değil) sağlanan bir koruma olarak görülmektedir.

Bununla birlikte, bazı hukuki yetki alanlarında, mevcut mevzuat, istihdam durumu ve modelleri temelinde, ulaşılamama hakkının kapsamına sınırlar getirmektedir. İtalya'da, ulaşılamama hakkı, yalnızca "akıllı çalışma" modeli kapsamında çalışanlar için geçerlidir; İspanya'da bu hak, yasada belirtildiği gibi, yalnızca düzenli uzaktan çalışanlar içindir (bkz. Kutu 2); Yunanistan'da, yasa, ulaşılamama hakkının kesin surette tele çalışanlarla sınırlı olduğunu kabul etmektedir.

Kutu 2: Çalışma/istihdam durumu modellerinin geniş ve dar uygulama kapsamı

Mevcut bazı ulusal mevzuatlar, istihdam durumuyla bağlantılı olarak, ulaşılamama hakkının uygulama kapsamına sınırlar getirmektedir.

İtalya'da, ulaşılamama hakkı, aşağıdaki şekilde tanımlanan "akıllı çalışma" (veya *lavoro agile*) ile ilişkilidir:

> İşveren ile çalışan arasında anlaşmaya varılması suretiyle kurulan bir iş sözleşmesi kapsamında iş görmenin bir biçimi; aşamalar, çalışma döngüleri ve hedefler vasıtasıyla da çalışma süresi ve işyerine ilişkin belirli bağlar olmadan düzenlenebilir ve teknolojik araçlar kullanılarak gerçekleştirilebilir. İş, sabit bir çalışma yeri olmadan ve (yalnızca) günlük ve haftalık azami çalışma süresi sınırlarına uyularak, dönüşümlü olarak işverene ait işyerinin dışında ve işyerinde yürütülür (81/2017 sayılı Yasa madde 18).

Bağımlı bir iş ilişkisi modeli olarak kabul edilen bu uzaktan çalışma modelini getiren 81/2017 sayılı Yasa, "akıllı çalışma"ya ilişkin düzenlemelerin, dinlenme ve ulaşılamama hakkını temin eden önlemleri içermesi gereken bireysel sözleşmeler yoluyla kararlaştırılması gerektiğini belirtmektedir.

Dolayısıyla, İtalya'da tek bir çalışan kategorisi (*lavoro agile* esasıyla çalışanlar) hukuken ulaşılamama hakkına sahiptir.

Ayrıca, daha önce görüldüğü üzere, İspanya ulaşılamama hakkını sınırlandırmaktadır: "Uzaktan -özellikle tele- çalışan kişiler, çalışma saatleri dışında dijital bağlantıyı kesme hakkına sahiptir (...)" [*Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo* (...)] (10/2021 sayılı Yasa'nın 18. maddesi).

Ulaşılamama hakkının geniş uygulaması, belirli bir konu ve uygulama şekli söz konusu olduğunda, tüm çalışanların tek ve aynı rejime tabi olacağı anlamına gelmemektedir. Aşağıda İlke 5'te ana hatlarıyla belirtildiği gibi, ayrıntılar, sektörlerin ve işverenlerin özel durumlarına uyum sağlanması için alan bırakılarak, çalışan temsilcileriyle mutabakata varılarak kararlaştırılacaktır. İşverenin farklı çalışan kategorileri için farklı bağlantıyı kesme politikalarına sahip olabileceği akılda tutulmalıdır. Benzer şekilde, kurallar farklı durumlara uyarlanmalıdır: iletişim türleri, muhatap türleri, konular, günün kapsam dâhilindeki saatleri, farklı olası durumların ve yapılması gerekenlerin açıklığa kavuşturulması (okuma, yanıtlama, ofis dışında olduğunu belirten otomatik yanıt mesajı ayarlama vb.).

Yol Gösterici İlke 3: ÖNLEYİCİ FAALİYET VE BİLGİLENDİRME

Yol Gösterici İlke 3: ÖNLEYİCİ FAALİYET VE BİLGİLENDİRME

1. Ulaşılamama hakkının etkili bir şekilde uygulanması, işverenlerde "her zaman hazır olma" kültürünün önlenmesi amacıyla önleyici faaliyetler gerektirir.
2. Aşırı bağlantı risklerinin ve nedenlerinin sistematik değerlendirmesi, mikro ve küçük işletmelerin işleyişine dikkat etmek suretiyle, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin bütünleyici bir unsuru olarak, tüm işverenler tarafından düzenli aralıklarla yapılmak zorundadır. Tüm çalışanlar, özellikle de yöneticiler, bu değerlendirmenin ana bulguları hakkında bilgilendirilmelidir.
3. Çalışma süresi sınırlarına ve diğer çalışanların ulaşılamama hakkına riayet etme gerekliliği, işverenin eğitim faaliyetlerini de içerebilen önleyici faaliyetlerine dâhil edilmek zorundadır.

Açıklama

Ulaşılamama hakkı, çalışma saatlerini sınırlandırma etkisine sahip olabilmekte ise de bu hak, çalışma programlarına sadece riayet etmenin ötesine geçmektedir. Ulaşılamama hakkının etkili bir şekilde uygulanması, çalışanların ve temsilcilerinin katılımıyla, işverenler tarafından önleyici faaliyette bulunulmasını gerektirmektedir. Bu önleyici faaliyet, aşırı bağlantıya ve "her zaman hazır olma" kültürüne yol açan sebepleri ele almalıdır. Bu; iş yükünün, işin düzenlenmesinin (istihdam edilen çalışan sayısı dâhil), kurum kültürünün ve yönetim kadrosunun davranışlarının, Dijitalleşme Hakkında Avrupa Sosyal Ortakları Çerçeve Anlaşması'nda (2020) hâlihazırda tanımlanmış olan hususların bir değerlendirmesini içermektedir. Bu bağlamda, Çerçeve Anlaşma, "yönetimin çalışma saatleri dışındaki iletişimden kaçınan bir kültür yaratma taahhüdü" gibi önlemlerden söz etmekte ve düzenli olarak yapılması gereken fiziksel ve zihinsel sağlığa ilişkin risk değerlendirmeleri öngörmektedir.

Tüm işletmeler, operasyonel kapasitelerine ve iç işleyişlerine uygun olarak, risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmelidir. Mikro ve küçük işletmeler, 2003/361/AT sayılı Komisyon Tavsiyesi'nde belirtildiği gibi, buna ilişkin uyarlamalara ihtiyaç duyacaktır.

Ulusal düzeyde, Lüksemburg'da, 7890 sayılı Yasa, İş Yasası'nın L.312-9. maddesinin değişikliğinde, ulaşılamama hakkının etkili olmasını ve pratik şekilde uygulanmasını sağlayan rejimin parçası olması gereken içerikler arasında, "farkındalık yaratma ve eğitim tedbirleri"ne [*mesures de sensibilisation et de formation*] yollama yapmaktadır.

Tüm çalışan kadrosu, aşırı bağlantının riskleri, ulaşılamama hakları ve diğer çalışanların ulaşılamama hakkına (normal çalışma saatleri dışında rutin olarak e-posta göndermemek veya aramamak suretiyle) saygı gösterme yükümlülükleri hakkında bilgilendirilmelidir. Bazı iş arkadaşlarının farklı bir saat diliminde çalışıyor olabileceği olgusuna dikkat edilmelidir.

Bu önleyici faaliyet; üzerine düşünme için alan yaratan bir paradigma değişimini ve ihtiyaçlar, beklentiler ve çalışma kültürüne dair farkındalığın artırılmasını ifade etmektedir.

Ontario'da, 25 veya daha fazla çalışanı istihdam eden kuruluş, her yıl, tüm çalışanlar için işle bağlantıyı kesmeye ilişkin yazılı bir politikanın yürürlükte olmasını sağlayacaktır. İşveren, bu yazılı politikanın bir örneğini, politikanın hazırlanmasından itibaren 30 gün içinde veya mevcut yazılı politika değiştirilmişse, değişikliğin yapılmasından itibaren 30 gün içinde, her bir çalışana verecektir. Ayrıca, işveren, işe yeni başlayan çalışan için geçerli olan, işle bağlantıyı kesmeye ilişkin yazılı politikanın bir örneğini çalışana 30 gün içinde verecektir.[18]

[18] İstihdam Standartları Yasası, 2000, Kısım VII.0.1, m. 21.1.2.

İrlanda Uygulama Kuralları da hem farkındalık yaratmaya ve çalışanlara ve işverenlere doğru uygulamaları benimsemelerinde yardımcı olmaya hem de ulaşılamama hakkının uygulanmasında kurum kültürünün önemine odaklanarak önleyici bir yaklaşım izlemektedir.

Kutu 3: Ulaşılamama hakkının uygulanması ve önleyici faaliyet: Belçika'dan bir örnek

Memurlar için ulaşılamama hakkının usullerini açıklığa kavuşturmak amacıyla, 2021 yılında Belçika yönetimi, ulaşılamama hakkına ilişkin ayrıntılar ve bu hakkın uygulanmasına yönelik bir yol haritası sunan bir genelge (20 Aralık 2021 tarihli ve 702 sayılı Genelge, C-2021/22705) yayımlamıştır. Bilhassa, genelge, ulaşılamama hakkının, her bir çalışma yerinin gerçekliğine göre birkaç adımda gerçekleştirilmesine ve uygulanmasına imkân veren bir düşünme yöntemi önermektedir:

Adım 1: Gidişatın, ihtiyaçların ve beklentilerin saptanması.

Adım 2a: Çalışma süresi, çalışma süresinin sınırları, dinlenme süresi ve izin planlamalarına ilişkin kuralların uygulanması ("genel çerçeve").

Adım 2b: Spesifik çalışma süresi düzenlemelerinin belirlenmesi: tele çalışma ve uydu ofiste çalışma, esnek zaman, esnek çalışma saatleri ve kısmi süreli çalışma.

Adım 3: Risklere karşı teyakkuz.

Adım 4: Organizasyon, ekipler ve bireyler için tüm hukuki kaynakların uyarlanması ve farkındalık yaratılması, destek ve eğitim.

Yol Gösterici İlke 4: YENİDEN BAĞLANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Yol Gösterici İlke 4: YENİDEN BAĞLANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

1. Bağlantının kesilmiş olduğu süre zarfında yeniden bağlanma yükümlülüğü, kesinlikle olağanüstü nitelikteki durumlarla sınırlı olmalıdır.
2. Bağlantının kesilmiş olduğu süre zarfında yeniden kurulan tüm bağlantılar, çalışan lehine, olayın koşullarına uygun bir ücrete hak kazandırır.

Açıklama

Ulaşılamama hakkına ilişkin olarak, Komisyon'a tavsiyelerle birlikte 21 Ocak 2021 tarihli İlke Kararı'na eklenen, Avrupa Parlamentosu'nun ve Konsey'in Ulaşılamama Hakkına İlişkin Direktif Önerisi'ne (2019/2181(INL)) (para. 25) göre, "ulaşılamama hakkını uygulama yükümlülüğünden ayrıklıklar, yalnızca mücbir sebep ve diğer acil durumlar gibi istisnai koşullarda sağlanmalı ve işverenin, ilgili her çalışana, ayrık tutma ihtiyacını kanıtlayan sebepleri yazılı olarak sunmasına bağlı olmalıdır".

Ayrıklıklar tanınmasına ilişkin kriterler açıkça ortaya koyulmalıdır. Yeniden bağlanma yükümlülüğüne yol açan ulaşılamama hakkı ayrıklıklarının karşılığı ödenmelidir.

Çalışan ile acil durumlarda ve haklı nedenlerle iletişime geçilebilmesi, haklı görünmektedir. Ancak, bu kavramlar belirsizdir ve bunların tanımlanması gerekmektedir -ki hâlihazırda konu bu değildir. Aciliyet veya mücbir sebep kavramı, şirketin ihtiyaçları ile karıştırılmamalıdır ve bu kavramın ya mevcut hukuki kavramlara atıfta bulunularak ya da özerk bir kavram olarak açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Her hâlükârda, bağlantının kesilmiş olduğu süre zarfında yeniden bağlanma yükümlülüğü, basit işletme ihtiyaçlarıyla gerekçelendirilemez.

Yukarıda sözü edilen koşullarda, çalışanın yeniden bağlantı kurması gerektiğinde, kendisine bunun karşılığı ödenmek zorundadır. Yeniden bağlantı kurulduğu sırada yapılan iş, normal çalışma süresi dışında ifa edilen iş olarak değerlendirilmeli ve dolayısıyla çalışana, bunun neden olabileceği külfeti yeterince yansıtan bir karşılık ödenmelidir. Bu karşılığın belirlenmesine ilişkin kriterler; ulusal hukukta ve uygulamada getirilen ilkelerin yanı sıra, 89/391/AET, 2003/88/AT, (AB) 2019/1152 ve (AB) 2019/1158 sayılı AB Direktifleri'nin hükümlerini göz önüne almalıdır.

Ulusal düzeyde, Belçika'da memurlar hakkındaki yasal düzenleme,[19] "bir sonraki mesai saatine kadar bekleyemeyecek, eylem gerektiren istisnai ve beklenmedik sebeplerin" ulaşılamama hakkına bir istisna teşkil edebileceğini öngörmekteyken; Portekiz'de ilgili yasal düzenleme, başka bir açıklama getirmeksizin, "mücbir sebep" kavramına atıf yapmaktadır.[20] Benzer şekilde, Lüksemburg'da 7890 sayılı Yasa, daha fazla ayrıntıya girmeden, (karşılığı ödenmesi gereken) "istisnai ayrıklıklar"dan söz etmektedir.

Kutu 4: İspanya'da ve İsviçre'de yeniden bağlanma yükümlülüğü üzerindeki odak

İspanya'da, 3/2018 sayılı Organik Yasa'yla ulaşılamama hakkının getirilmesinin ardından gerçekleştirilen müzakere uygulamalarına ilişkin çalışmalar; genellikle herhangi bir ek hak veya güvenceyle güçlendirilmeyen, dijital bağlantıyı kesme hakkına yapılan atfın, çalışanı yeniden bağlantı kurmaya zorlama imkânı tanınmasını beraberinde getirdiği pek çok sözleşmenin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

[19] Kamu görevlilerinin statüsü hakkında (2 Aralık 2021 tarihli Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilen) 2 Ekim 1937 tarihli Kraliyet Kararnamesi.
[20] 6 Aralık 2021 tarihli 83/2021 sayılı Yasa, m. 199 A.

Bu yeniden bağlantı, yalnızca mücbir sebeplerden ötürü değil, aynı zamanda, acil nitelikte olması ve ertelenmesi halinde işverenin zarar görecek olması koşuluyla, her türlü işletmesel ihtiyacın karşılanması için de kurulmaktadır. Uzaktan çalışma alanında, bu yaklaşım, olağan işletmesel ihtiyaçlarla ilgilenmek için rızaları olmaksızın, çalışanlara dayatılan tele çalışmayı artırmanın beklenmedik bir yolu haline gelebilir. Şüphesiz ki bu, hukuka uygun olacaktır, fakat kararlaştırılan yer ve zamana uymalı veya çalışma süresine ilişkin olağan esnekleştirme mekanizmalarına uygun olmalıdır.

Bu yeniden kurulan bağlantıdan yararlanmanın "kesinlikle olağanüstü durumlar" ile sınırlandırılması önerilmiştir. Yeniden kurulan bağlantı, "vukuatı ve diğer olağanüstü ve acil zararları önleme veya çözme" gereği ile ilgili olmalıdır. Bu husus, olsa olsa, sırf kâr sağlamaya yönelik bir ekonomik çıkarla değil, temel mal ihtiyacıyla ilgili olan diğer benzer nitelikteki, özellikle ciddi durumlara dâhil edilmelidir (Sanguineti Raymond, 2021).

Kredi finans kuruluşlarının toplu sözleşmesinden alınan örnek, m. 35c (2021, İspanya)

Dijital ve işle ilgili bağlantıyı kesme hakkı:

a) Çalışanlar, aşağıda c) bölümünde öngörülen haklı gerekçelere dayanan acil durumlar haricinde, çalışma günleri dışında ve dinlenme, izin veya tatil zamanlarında, dijital cihazları kullanmama hakkına sahiptir.

c) İstisnai koşulların; kişilere karşı ciddi bir risk veya işletmeye, müşterilere ve/veya ortaklara karşı olası bir zarar barındırabilen durumlarda ve acil niteliği, özel önlemler ve ivedi yanıt gerektiren diğer hukuki ve/veya düzenleyici durumlarda, son derece haklı gerekçelere dayandığı kabul edilir.

Swisscom'un Mobil Çalışma Tüzüğü'nden alınan örnek (2018, İsviçre)

"Çalışana hemen ulaşılması gereken veya hızlı bir yanıtın gerektiği acil durumlarda, iletişim SMS yoluyla kurulacaktır. Bu iletişim kuralı (SMS), çağrı üzerine çalışma sırasında uygulanmaz."

Yol Gösterici İlke 5: DÜZENLEMENİN DÜZEYİ

Yol Gösterici İlke 5: DÜZENLEMENİN DÜZEYİ

1. Ulaşılamama hakkının, çalışanların bireysel bir hakkı olarak, yasayla tanınması gerekmektedir.
2. Ulaşılamama hakkının spesifik uygulaması ve usulleri, her çalışma durumuna uyarlanan muhtelif toplu sözleşmelerle belirlenir.
3. Toplu sözleşmeler, ulusal yasalara ve uygulamalara uygun olarak, sosyal ortakların özerkliğine tam bir saygı içinde, uygun olan her düzeyde müzakere edilmelidir. Uygulanabilir bir toplu sözleşmenin bulunmaması durumunda, yasa; ulaşılamama hakkının, çalışanların katılımını sağlayan ve ulaşılamama hakkının amacına uyan -Davranış Kuralları da dâhil olmak üzere- alternatif kaynaklarını düzenler.

Açıklama

Ulaşılamama hakkının, çalışanların bireysel bir hakkı olarak çerçevesinin çizilmesi ve yasayla tesis edilmesi gerekmektedir.

Avrupa Parlamentosu'nun ve Konsey'in Ulaşılamama Hakkına İlişkin Direktif Önerisi'ne (madde 4) göre, Üye Devletler, çalışanların ulaşılamama haklarını kullanabilmelerini sağlamak adına, uygun düzeyde sosyal ortağa danıştıktan sonra, ayrıntılı düzenlemelerin getirilmesini sağlayacaktır. Üye Devletler; sosyal ortaklara ulusal, bölgesel, sektörel düzeyde veya işveren düzeyinde toplu sözleşmeler akdetme görevi verebilirler.

Ulaşılamama Hakkına İlişkin Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Görüşü (2021), "işveren tarafından tek taraflı olarak veya ilgili çalışanların bireysel sözleşmelerine dayanılarak getirilen düzenlemelerin yasaklanması gerektiğini" vurgulamaktadır. Dolayısıyla, gelecekteki Direktif; sosyal ortakların özerkliğine saygı göstermeli ve onların yalnızca Direktif'in tatbikinde değil, aynı zamanda işyerinde ulaşılamama hakkının etkili bir şekilde uygulanmasında da tam katılımını sağlamalıdır.

Ulusal düzeyde, İtalya'da ve İspanya'da mevcut mevzuat; her iki hukuki yetki alanında da bu konuda kolektif özerkliğin müdahalesine alan bırakılmış ise de ulaşılamama hakkının bireysel sözleşmeler (İtalya'da ulaşılamama hakkının bağlantılı olduğu "akıllı çalışma" yöntemini tesis eden aynı sözleşme; İspanya'da "uzaktan çalışma"ya ilişkin sözleşme) aracılığıyla düzenlenmesini öngörmektedir.

Dolayısıyla, sosyal ortakların ve/veya çalışan temsilcilerinin, ulaşılamama hakkı düzenlemesine yeterli düzeylerde müdahalesini güvence altına alan kaynakların yeterince dile getirilmesi gerekmektedir.

Ulaşılamama hakkının uygulanması, aynı zamanda, genel orantılılık ilkesine uymalı ve iş ilişkisine yerleşmiş bulunan tüm menfaatleri yeterli ölçüde dikkate almalıdır.

Ulaşılamama hakkını uygulamaya yönelik spesifik yöntemlere gelince, Eurofound (2021), şirket düzeyindeki sözleşmelerin ulaşılamama hakkını az çok hızlı ve etkili yollarla uyguladığını gözlemlemiştir. En radikal önlemler, belirli bir saatten sonra şirketin sunucularının kapatılması veya e-postalara erişimin engellenmesidir. Daha yumuşak önlemler arasında, çalışma saatleri dışında e-postaları işleme alma yükümlülüğünün bulunmadığı konusunda çalışanları veya müşterileri bilgilendiren açılır pencereler yer almaktadır. İlk yaklaşım, gerçek bir "ulaşılamama hakkı"nı güvence altına almaktayken; ikinci yaklaşım, çalışanın "bağlantı kurmama hakkı"nı kullanarak iş-yaşam dengesini korumanın önemi konusunda bilinçlendirilmiş olduğunu varsaymaktadır. "Ulaşılamama" hakkıyla kıyaslandığında, "bağlantıyı kesme" hakkı (ve yükümlülüğü) işin yürütümünde daha fazla esneklik sunmaktadır ki bu hem işverenin hem de çalışanın menfaatine olabilmektedir.

Somut bağlantı kesme önlemlerinin genelde iş kolu/sektör toplu sözleşmelerinde yer almadığı ve geniş çapta uygulanmadığı, yalnızca gönüllülük esasına dayalı olarak uygulandığı veya birkaç şirket tarafından sendikalarla müzakere edildiği görülmektedir.

Kutu 5: Ulaşılamama hakkının ayrıntılı olarak düzenlendiği toplu sözleşme örnekleri

Şirket düzeyinde sözleşmeler

Fransa'da bazı şirket sözleşmeleri, ulaşılamama hakkına ilişkin ayrıntılar getirmektedir:

Bir sosyal koruma şirketi olan Reunica'da, şirketin elektronik posta sistemi, hafta içi günlerde saat 20.00 ile 07.00 arasında ve cuma günü saat 20.00'den pazartesi günü saat 07.00'ye kadar kapalıdır; netice itibarıyla, bu sürelerde hiç kimse (üst düzey yöneticiler hariç) e-posta gönderememektedir. Dört sendika bu sözleşmeyi onaylamıştır: CFE-CGC, CFDT, CGT ve Ulusal Özerk Sendikalar Birliği (UNSA). Sözleşme, "her çalışanın, dinlenme sürelerine saygı gösterilmesi ve -kendi inisiyatifiyle iletişim araçlarının sınırlı kullanımı da dâhil- özel hayata müdahale edilmemesi hakkına sahip olmasını" öngörmektedir.

InVivo sözleşmesi, "evde tele çalışanın, ulaşılabilir olması gereken zaman aralığı dışında ulaşılamama hakkına sahip olmasını" öngördükten sonra, "bu aralığın dışında iletilen bir talebe yanıt vermemesi halinde, kendisine karşı eleştiride bulunulamayacağını" belirtmektedir.

Madde L.2242-17 değişikliğinin (2016-1088 sayılı Yasa) yürürlüğe girmesinden önce, Thales'te (elektronik uzmanları), işyerinde iyilik haline ilişkin 4 Şubat 2014 tarihli bir grup sözleşmesi, "şirketin açık olduğu saatler dışında" veya en azından "günlük ve haftalık yasal dinlenme sürelerinde" ulaşılamama hakkı tanımıştır. Hat yönetimi de o sürelerde e-posta göndermemeyi taahhüt etmiştir. Sözleşmenin "Çalışma süresinin kontrolü ve yönetimi" başlıklı 9.2. maddesi, teknik açıdan bağlantıyı kesmeyi hem tele çalışanın hakkı hem de yöneticinin görevi olarak görmüştür. Bu madde şunları öngörmektedir:

Taraflar, BİT konusunda uzmanlaşmanın gerekli olacağını kabul eder ve bu bağlamda, tele çalışana, şirketin açık olduğu ve düzenli olarak işini yürüttüğü çalışma saatleri dışında ulaşılamama hakkı tanınır; bunun sağlanamaması halinde, ulaşılamama hakkı, en azından günlük yasal dinlenme süresi boyunca tanınır. Bu itibarla, evden çalışan, şirket tarafından sağlanan ekipmanla (BİT) bağlantısını kesme olanağına sahiptir. Yönetim, özellikle ilgili sürelerde e-posta göndermemeye çalışarak, bu hakka uyulmasını sağlayacaktır.

Thales sözleşmesi, tele çalışanın psikolojik olarak bağlantıyı kesmesini sağlamaya yönelik bir dizi tedbir öngörmektedir: bilgisayar uyarıları gibi destek faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi; BİT kullanımı ve tele çalışmayla ilgili olarak, çalışanlar ve yönetim kadrosu için eğitim/bilinçlendirme faaliyetleri yoluyla destek; tele çalışmaya ilişkin değişiklik imzalanır imzalanmaz, herkesin erişimine sunulan ve bilhassa tele çalışan ve onun yöneticisi tarafından okunan bir tele çalışma kılavuzu (iyi uygulamalar vb.).

Almanya'da, ulaşılamama hakkı spesifik hukuk kurallarına konu olmamakla birlikte, pek çok şirketin toplu sözleşmeleri, bu alanda işverenlerin ve çalışanların haklarını ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Örnek olarak sıkça bahsedilen VW toplu sözleşmesi, akıllı telefonların yöneticiler ve üst düzey teknik uzmanlar tarafından her an kullanılmasına cevaz vermektedir. Bununla birlikte, diğer çalışanların saat 18.15 ile 07.00 arasında sunucuya, e-postalara, mesajlara ve görüntülü aramalara erişimi yoktur (Eurofound (2020 a), sayfa 30). BMW, Audi ve Telekom da ulaşılamama hakkına ilişkin olarak Davranış Kuralları şeklinde kurallara sahiptir.

İsviçre'de, Swisscom'un Mobil Çalışma Tüzüğü'nden (2018) ilginç bir örnek verilebilir: Tatiller sadece dinlenmek içindir. Çalışanların tatilleri sırasında e-postaları okumaları veya yanıtlamaları yahut telefonla ulaşılabilir olmaları beklenmemektedir. Çalışanın ofis dışında olduğunu belirten otomatik yanıt mesajı, vekil olarak bırakılan kişinin iletişim bilgilerini içermelidir (tatilde olan çalışanlar, şahsi cep telefonu numaralarını vermemelidir). Çalışma saatlerinden önceki veya sonraki zaman dilimleri, hafta sonları, tatiller ve izin günleri de çalışılmayacak süreler olarak değerlendirilmektedir. Boş zaman süresince, e-postaları okuma veya telefonla ulaşılabilir olma yükümlülüğü yoktur. Bu kuraldan muaf olanlar, bir acil durum planına göre çağrı üzerine çalışanlardır. Çalışana hemen ulaşılması gereken veya hızlı bir yanıtın gerektiği acil durumlarda, iletişim, kısa mesaj (SMS) ile kurulacaktır. Bu iletişim kuralı (SMS), çağrı üzerine çalışma esnasında uygulanmaz.

İtalya'da, kamu sektöründe, *lavoro agile* hakkında toplu pazarlık için referans olarak belirlenen CCNL *Funzioni centrali*, ulaşılamama hakkına ilişkin olarak, Kamu Yönetimi Bakanı tarafından yayımlanan Yönlendirici İlkeler'e dayanan detaylı açıklamalar içermektedir. Belirli zaman aralığının dışında, iletişime yanıt vermek ve çalışma platformları hesabına giriş yapmak zorunda olmama hakkını hatırlatan bir ifade getirilmiştir (madde 39, fıkra 1 ve 6).

Pek çok Avrupa ülkesi (örneğin, Fransa, Belçika, İspanya ve İtalya) -ulaşılamama hakkını değilse de- bağlantının kesilmesine ilişkin konularda toplu pazarlık hakkını güvence altına alan mevzuatı kabul etmiştir. Örneğin, Fransa'da en az 50 çalışanı olan şirketler, işteki yaşam kalitesi bakımından kadınlar ve erkekler arasındaki mesleki eşitlik konusunda yılda bir müzakereye tabidir. Bu müzakereler, ulaşılamama hakkının çalışanlar tarafından nasıl kullanılabileceğini ve işverenlerin dijital araçların kullanımını nasıl düzenlemesi gerektiğini içermek zorundadır. Bu şekilde bir anlaşmanın yokluğu halinde, işveren, (işyeri kuruluna veya -bu mümkün değilse- çalışan temsilcilerine danıştıktan sonra) ulaşılamama hakkını kullanma yöntemlerini tanımlayan ve dijital araçların makul kullanımına ilişkin, çalışanlar ve yönetim kadrosu için eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerinin uygulanmasını öngören bir tüzük hazırlamalıdır.

İspanya örneğinde, yasal düzenleme, "toplu sözleşmelerin veya düzenlemelerin, uzaktan çalışmada ulaşılamama hakkının etkili şekilde kullanılmasını ve dinlenme süresinin güvence altına alınmasıyla uyumlu olarak iş gününün uygun şekilde düzenlenmesini sağlamak adına, uygun araçlar ve önlemler getirebileceğini" belirtmektedir (28/2020 sayılı Kraliyet Kanun Hükmünde Kararnamesi madde 18(1) özetle). Aynı doğrultuda, Lüksemburg'daki 7890 sayılı Yasa da toplu sözleşmeyi (veya "alt anlaşmalar") ulaşılamama hakkını düzenlemenin "doğal" yolu olarak kabul etmektedir. Lüksemburg Yasası, toplu sözleşmelerin bulunmadığı durumlarda, ulaşılamama hakkının düzenleyici rejiminin, (varsa) çalışan temsilcilerinin (*délégués*) yetkinliklerine saygı gösterilerek, şirket düzeyinde kabul edileceğini belirtmektedir. Her hâlükârda, düzenleyici rejim şirket düzeyinde kurulduğunda, herhangi bir değişiklik yapılabilmesi için, aynı düzeydeki çalışan temsilcilerinin (*délégation du personnel*) önceden bilgilendirilmesi ve onlara danışılması gerekmektedir; 150'den fazla çalışanı olan şirketlerde ise çalışan temsilcilerinin onayı aranmaktadır.

Ulaşılamama hakkına daha dolaysız bir şekilde atıf yapan mevcut veya tasarı aşamasında yasa örnekleri de bulunmaktadır. İşverenlerin çalışanlarla dinlenme sürelerinde iletişim kurmasını yasaklayan Portekiz'de ve tüm memurları için ulaşılamama hakkını uygulamaya koyan Belçika'da durum böyledir. Ayrıca, Belçika'da, ulaşılamama hakkını güçlendirmeye yönelik bir yasa tasarısı hâlihazırda görüşülmektedir. Tasarı, müzakere sonucunda yapılan sözleşmelerin, ulaşılamama hakkının en azından bazı yönlerini kapsaması gerektiğini belirtmektedir.

Kutu 6: Belçika Ulaşılamama Hakkı Yasa Tasarısı'ndan alıntılar (Ekonomik Büyümenin ve Sosyal Uyumun Güçlendirilmesi Hakkında Yasa'da değişiklik, 2018)

Madde 30

Madde 17 (yeni). Madde 16'da atıf yapılan prosedürler ve düzenlemeler, asgari olarak, şunları öngörmektedir:

- çalışanın çalışma saatleri dışında ulaşılabilir olmama hakkının uygulanmasına yönelik pratik düzenlemeler;
- dijital araçların, çalışanın dinlenme süreleri, tatilleri ile özel ve aile hayatı güvence altına alınacak şekilde nasıl kullanılacağına ilişkin talimatlar;
- dijital araçların makul kullanımı ve aşırı bağlantıyla ilişkili riskler hakkında, çalışanlar ve yönetim kadrosuna yönelik eğitim ve farkındalık yaratma tedbirleri.

Yol Gösterici İlke 6: OLUMSUZ MUAMELE VEYA SONUÇLARA KARŞI KORUMA

Yol Gösterici İlke 6: OLUMSUZ MUAMELE VEYA SONUÇLARA KARŞI KORUMA

1. Ulaşılamama hakkının kullanılması (veya ihlal edildiğinin bildirilmesi), hem ilgili çalışanların hem de çalışan temsilcilerinin aleyhine, ayrımcılık, rütbe indirimi, disiplin yaptırımları veya işten çıkarma dâhil olmak üzere, hiçbir olumsuz muameleye veya misillemeye yol açmamalıdır.
2. Çalışanın, ulaşılamama hakkının güvencesinden yararlanırken, çalışmaya hazır olmayı reddetmesinin ardından işten çıkarılması veya başka bir olumsuz muameleyle karşılaşması halinde, çalışan, bu reddin işten çıkarılmanın veya başka bir olumsuz muamelenin gerekçesi olduğuna karine oluşturan olguları mahkemeye sunabilir. O durumda, işten çıkarmanın veya başka bir olumsuz muamelenin başka gerekçelere dayandığını ispat etmek işverene düşer.

Açıklama

Çalışan, ulaşılamama hakkını kullanması sadakatsizlik olarak yorumlanabilecek veya başka olumsuz sonuçlara yol açabilecek ise, bu hakkını kullanmakta (örneğin, normal çalışma saatleri dışında işle ilgili konularla ilgilenmeyi reddetmekte) çekimser olabilir.

Ulaşılamama hakkının ihlali şikâyetinde bulunan çalışanın misillemeden korunması gerekmektedir. Bu tür ihlalleri bildiren tanıklar da korunmalıdır. Çalışma koşullarına ilişkin Birlik hukukunun ihlalleri, (AB) 2019/1937 sayılı Direktif'in (namıdiğer İhbarcılık Direktifi) maddi kapsamında olmasa da ulaşılamama hakkının ihlali hakkında şikâyette bulunan çalışanların ve tanıkların korunmasında; Direktif'in içeriğinden, özellikle "Misilleme yasağı" başlıklı 19. maddede işten çıkarmanın ve muhbirlerin çalışma koşullarını ve olası beklentilerini etkileyen diğer misilleme eylemlerinin yasaklanmasını içeren koruyucu önlemlerden esinlenilebilir. Ulusal düzeyde, mevcut mevzuat, çalışanları ulaşılamama hakkının kullanılmasından kaynaklanan misillemeden korumaktadır. İtalya'da, yasa, ulaşılamama hakkının kullanılmasından dolayı çalışanların iş ilişkilerinde -yaptırıma tabi tutulmak da dâhil olmak üzere- herhangi bir olumsuz sonuca maruz bırakılamayacaklarını ve bu nedenle maaşlarının da düşürülemeyeceğini açıkça belirtmektedir. Diğer taraftan, Portekiz yasası, çalışanla dinlenme süresinde irtibata geçen işvereni doğrudan yaptırıma tabi tutmaktadır ki bu dolayısıyla -Yasa bu ilkeyi açıkça ifade etmese de- çalışanların izindeyken bağlantı kurmamaları veya çalışmaya hazır bulunmamaları nedeniyle cezalandırılamayacakları anlamına gelmektedir.

Buna karşılık, ulaşılamama hakkına uymayan çalışanlara ayrıcalıklı muameleden kaçınılmalıdır. Bu son kural, Temsilciler Meclisi'ne sunulan fakat yasama organı tarafından uygulamaya koyulmayan bir Belçika yasa tasarısında öngörülmüştür (10.11.2020).

Avrupa Parlamentosu'nun Önerisi'nin 5.3. maddesinde (AP, 2021), normal çalışma saatleri dışında kendisiyle irtibat kurulmasını reddeden çalışanın işten çıkarılması halinde ispat yükünün tersine çevrilmesinden açıkça söz edilmektedir. Böyle tersine çevrilmeye benzer bir formülasyon, 2023 Ücret Şeffaflığı Direktifi'nde de (madde 18(1)) öngörülmektedir.

Yol Gösterici İlke 7: DENETİM VE UYGULAMA

Yol Gösterici İlke 7: DENETİM VE UYGULAMA

1. İşverenlerde ulaşılamama hakkına uygunluk, iş teftiş makamları veya diğer bağımsız yetkili organlar tarafından, uygun düzeylerde, düzenli olarak değerlendirilmeli ve denetlenmelidir.
2. Ulaşılamama hakkına ilişkin ilkelere uyulmasının sağlanmasında meşru menfaati olan çalışan temsilcileri ve/veya sendikalar, ulaşılamama hakkının uygulanması için, davacı adına veya lehine, onun onayıyla, adli ve/veya idari yargılamaya katılabilir.

Açıklama

Ulaşılamama hakkının uygulanması, yalnızca çalışma süresi esaslarına ve çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkiye dair anlayışımızı değil, aynı zamanda belirli alışkanlıkları ve kurum kültürlerini değiştirmeyi amaçlayan bir süreçtir. Bu nedenle, ulaşılamama hakkının uygulanmasının, en azından uygulamanın ilk yıllarında, düzenli olarak denetlenmesini sağlamak önemlidir.

İş teftiş kurulu veya diğer organlar tarafından (düzenli raporlama şeklinde veya denetimler gerçekleştirilerek) yapılan devlet kontrolü veya sosyal ortaklar tarafından yapılan denetleme gibi, farklı denetim yöntemleri dikkate alınmalıdır. Ulaşılamama hakkının ihlali durumunda yaptırımlar mevcut olmakla birlikte, denetim esası, yürürlükteki mevzuatta zorunlu olarak yer almamaktadır ve daha fazla incelenmeye değer bir konudur. Dolayısıyla, bu unsurun bir Yol Gösterici İlke'ye konu olması uygun görünmektedir.

Öz denetime eleştirel bir gözle bakılması gerekmektedir. Öz denetime dayanarak uygunluk denetiminden kaçınmak, işverenler için çok kolay olacaktır.

(AB) 2022/2041 sayılı (Avrupa Birliği'nde yeterli asgari ücretler hakkında) Direktif, Gerekçe 30'da belirtildiği üzere:

Yürütmeye yetkili makamların etkinliğini pekiştirmek ve aynı zamanda, kayıt dışı fazla çalışma veya iş yoğunluğundaki artışla bağlantılı sağlık ve güvenlik riskleri gibi önemli zorlukları ele almak için, sosyal ortaklarla yakın iş birliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Yürütmeye yetkili makamların yetileri de özellikle eğitim ve rehberlik yoluyla geliştirilmelidir. Rutin ve habersiz ziyaretler, adli ve idari işlemler ve ihlal durumunda cezalar, işverenleri ihlalde bulunmaktan caydıracak önemli araçlardır.

Kutu 7: 799 sayılı Quebec "Ulaşılamama Hakkı Yasası" Tasarısı'ndan ve ulaşılamama hakkına ilişkin Ontario Yasası'ndan alıntılar

799 sayılı Quebec Yasa Tasarısı

<u>100'den fazla çalışanı olan işverenler için:</u>

9. İşveren, her yıl 31 Mart'a kadar, iletişim araçlarının kullanımını ve çalışma saatleri dışında bağlantıyı kesme politikasının uygulanmasını değerlendirir ve bu değerlendirmeyi komite üyelerine sunar.

   Komite, değerlendirmeyi inceledikten sonra, çalışma saatleri dışında bağlantının kesilmesine ilişkin politikanın revize edilip edilmeyeceğine karar verir.

10. Çalışma saatleri dışında bağlantının kesilmesine ilişkin politikanın geliştirilmesine veya revize edilmesine dair bir anlaşmazlık halinde, işveren vekili veya çalışan temsilcisi, Komisyon'dan, bir arabulucu atanmasını talep edebilir.

    Arabulucu, ilk arabuluculuk toplantısını düzenleyebilir ve komite üyeleri bu toplantıya katılmak zorundadır.

11. Arabulucunun görevi, komite üyelerinin fikir teatisinde bulunmasını sağlamak ve onları anlaşmaya teşvik etmektir.

17. Eğer arabuluculuk başarısız olursa, komite, işveren vekillerini ve çalışan temsilcilerini dinledikten sonra, tüm çalışanlara uygulanabilir nitelikte, çalışma saatleri dışında bağlantının kesilmesine ilişkin politikayı hazırlar.

100'den az çalışanı olan işverenler için:

18. 100'den az çalışanı olan işveren, çalışanlara veya onların temsilcilerine danıştıktan sonra, çalışma saatleri dışında bağlantının kesilmesine ilişkin bir politika hazırlar ve bu politikayı doğrulanmak ve onaylanmak üzere Komisyon'a iletir.

19. Komisyon, işverenden, iletmiş olduğu çalışma saatleri dışında bağlantıyı kesme politikasında değişiklik yapmasını talep edebilir.

Komisyon, işverene gerekçeli görüş bildirir ve politikanın değiştirilmesi ve doğrulanmak üzere Komisyon'a geri gönderilmesi gereken süreyi belirtir.

20. Eğer Komisyon, işverenin çalışma saatleri dışında bağlantıyı kesme politikası geliştirmediğini veya uygulamadığını yahut politikasını Komisyon'un görüşü doğrultusunda değiştirmediğini görürse, işverene tavsiyelerde bulunabilir.

21. Eğer işveren Komisyon'un tavsiyesine uymazsa, Komisyon, Çalışma İdari Mahkemesine başvurabilir; Mahkeme, belirleyeceği süre içinde, işverenin, çalışma saatleri dışında bağlantının kesilmesine ilişkin bir politikayı hazırlamasını, değiştirmesini veya uygulamasını emredebilir.

Politika, Mahkemeye sunulur; Mahkeme, uygun gördüğü değişiklikleri yapabilir.

23. İşveren, çalışma saatleri dışında bağlantıyı kesme politikasını en az "iki yılda bir" gözden geçirmek ve yeniden onay için Komisyon'a iletmek zorundadır.

2 Aralık 2021'de değiştirilmiş haliyle Ontario İstihdam Standartları Yasası, 2000 (ESA)

İşle bağlantıyı kesmeye ilişkin yazılı politika
21.1.2 (1) Herhangi bir yılın 1 Ocak tarihinde 25 veya daha fazla çalışanı istihdam etmekte olan işveren, o yılın 1 Mart tarihine kadar, tüm çalışanlar için, işle bağlantıyı kesmeye ilişkin, yürürlükte bir yazılı politika olmasını sağlar; bu, politikanın hazırlandığı tarih ile politikada herhangi bir değişikliğin yapıldığı tarihi de içerir. 2021, Bölüm 35, Ek 2, Fıkra 3.
Politikanın örneği
(2) İşveren, işle bağlantıyı kesmeye ilişkin yazılı politikanın bir örneğini, politikanın hazırlanmasından itibaren 30 gün içinde veya mevcut yazılı politikanın değiştirilmesi halinde değişikliğin yapılmasından itibaren 30 gün içinde her bir çalışanına verir. 2021, Bölüm 35, Ek 2, Fıkra 3.
Aynı
(3) İşveren, işe yeni başlayan çalışana, kendisine uygulanacak olan işle bağlantıyı kesmeye ilişkin yazılı politikanın bir örneğini, işverenin çalışanı olduğu günden itibaren 30 gün içinde verir. 2021, Bölüm 35, Ek 2, Fıkra 3.
Yazılan bilgiler
(4) Fıkra (1)'de aranan yazılı politika, yazıya dökülebilir nitelikte olan bilgileri içerir. 2021, Bölüm 35, Ek 2, Fıkra 3.

Yol Gösterici İlke 8: VERİ KORUMA

Yol Gösterici İlke 8: VERİ KORUMA

1. Ulaşılamama hakkının çalışanlar tarafından kullanılmasına ilişkin verilerin işlenmesi, veri koruma hakkındaki Avrupa ve AB düzenlemelerinde ve ulusal düzenlemelerde belirtilen ilkelere uygun olmalıdır. Bu tür veriler, çalışma süresinin kontrolü ve ulaşılamama hakkının doğru bir şekilde uygulanmasından başka herhangi bir amaçla kullanılamaz.
2. Çalışanlar ve onların temsilcileri, ulaşılamama hakkının kullanılmasıyla bağlantılı olarak, işverenler tarafından toplanan verilere erişme ve bu verilerin nasıl kullanıldığını ve kimlerle paylaşıldığını kontrol etme hakkına sahiptir.

Açıklama

Ulaşılamama hakkının soyut bir kavram olmaktan çıkarılıp ölçülebilir hale getirilmesinin takibine yönelik göstergeler, çalışan temsilcilerinin katılımıyla belirlenmeli ve onlara, veri korumanın genel ilkelerine uygun olarak, denetim verilerine erişim yetkisi tanınmalıdır.

Ulaşılamama hakkının uygulanmasının işverenler tarafından denetlenip kontrol edilmesinde veri koruma kurallarına uyulması, bu kurallar olası kontrol yöntemlerini belirlediği ve sınırlandırdığı için, önemini korumaktadır.

Bağlantıya veya bağlantının kesilmesine ilişkin veriler, çalışana herhangi bir olumsuz muamelede bulunmak için kullanılamaz (bkz. Yol Gösterici İlke 6). Genel olarak, ulaşılamama hakkının kullanımına ilişkin veriler, ulaşılamama hakkının kontrolü ve doğru bir şekilde uygulanmasından başka herhangi bir amaçla kullanılamaz (bkz. ücret şeffaflığı hakkında (AB) 2023/970 sayılı Direktif'in 12. maddesindeki benzer bir hüküm).

Avrupa Parlamentosu'nun ulaşılamama hakkına ilişkin olarak önerdiği Direktif, kişisel verilerin işlenmesi faaliyetini münhasıran "münferit bir çalışanın çalışma süresinin kaydedilmesi" amacıyla ilişkilendiren benzer bir hükme sahiptir. "Bu tür verileri başka herhangi bir amaçla işleyemezler" (madde 12, AP 2021).

Çevrim içi gözetim araçları, ulaşılamama hakkının kullanılmasını engellememelidir.

Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün (GDPR) 88. maddesi doğrultusunda, Üye Devletler, yasayla veya toplu sözleşmelerle, çalışanların kişisel verilerinin istihdam bağlamında işlenmesine ilişkin hak ve özgürlüklerinin korunmasını sağlamak için, ulaşılamama hakkıyla da bağlantılı olarak daha spesifik kurallar getirebilirler.

Üye Devletler tarafından uygulanan kurallar; özellikle işleme sürecinin şeffaflığı, kişisel verilerin bir şirketler grubu veya ortak ekonomik faaliyette bulunan bir teşebbüs grubu içinde aktarımı ve işyerindeki denetim sistemleriyle ilgili olarak, veri sahibinin insan onurunu, meşru menfaatlerini ve temel haklarını korumaya yönelik uygun ve spesifik önlemleri içerir.

Dijital On Yıl İçin Dijital Haklar ve İlkeler Hakkında Avrupa Bildirisi ile uyumlu olarak, çalışanlar, kişisel verilerinin korunması hakkına sahiptir ki bu, verilerinin nasıl kullanıldığını ve kimlerle paylaşıldığını kontrol etme hakkını da kapsar. Çalışanlar, hukuka aykırı çevrim içi gözetim veya dinlemeye tabi tutulamaz.

Ulaşılamama hakkının soyut bir kavram olmaktan çıkarılıp ölçülebilir kılınması sürecinin denetlenmesi için uygulamaya koyulan sistemlerin kişisel verilerin işlenmesini içerdiği ölçüde, bu veriler, (AB) 2016/679 sayılı Tüzük (GDPR), (AB) 2002/58/AT sayılı Direktif (gizlilik ve elektronik haberleşme hakkında Direktif), Avrupa Konseyi 108+ Sözleşmesi (2018) ve ilgili ulusal düzenlemelere uygun olarak işlenmelidir.

Yol Gösterici İlke 9: YAPTIRIMLAR

Yol Gösterici İlke 9: YAPTIRIMLAR

1. Ulaşılamama hakkının ihlali; idari para cezaları da dâhil olmak üzere, etkili, orantılı ve caydırıcı belirli yaptırımlar uygulanmasını gerektirir.

Açıklama

Ulaşılamama hakkı ihlalleri, özen yükümlülüğünü ihlal eden işveren açısından, iş teftiş kurulları tarafından uygulanan idari yaptırımlar da dâhil olmak üzere, (etkili, orantılı ve caydırıcı) belirli yaptırımlara yol açmalıdır. Bu yaptırımlar, çalışma süresine uyulmamasına ilişkin yaptırımları (örneğin, fazla çalışma ücreti ödenmesi) ve/veya sağlık ve güvenlik kurallarının ihlallerine ilişkin yaptırımları tamamlamaktadır.

Yol Gösterici İlke 4'e uygun olarak, yeniden bağlantı kurulmasını gerektiren kesinlikle olağanüstü nitelikteki durumların söz konusu olması halinde, eğer çalışan kararlaştırılan ücreti alırsa, yaptırım uygulanmaz.

Ulaşılamama hakkı, işverenleri, çalışanları ve sosyal ortakları etkileyen çoklu yükümlülükleri ve ihlalleri beraberinde getirdiğinden, işveren, her zaman yaptırımların tek muhatabı olmayabilir. Bu çoklu yükümlülükler ayrıntılı olarak düzenlenmelidir (çalışanın bağlantıyı kesme ve iş arkadaşlarının ulaşılamama hakkına saygı gösterme yükümlülüğü, şirket veya kuruluşun üst düzeylerinde bulunan ve onu kontrol eden kişilerin durumu doğrulama yükümlülüğü, sosyal ortakların bağlantıyı kesme politikası üzerinde müzakere etme yükümlülüğü ve işverenin bu politikayı kabul edip uygulama yükümlülüğü vb.). Ulaşılamama hakkının mümkün olan en geniş ölçüde uygulanmasını teşvik etmek için, ilgili yaptırımların belirlenmesi gerekmektedir.

Yaptırımların niteliği (kamu hukuku kaynaklı, idari veya cezai yahut özel hukuk kaynaklı, sözleşmesel ceza) her durumda açıklığa kavuşturulmalıdır.

Ulusal düzeyde, Portekiz yasaları, ulaşılamama hakkının ihlaline ilişkin belirli bir para cezası öngörmemektedir, zira çalışma koşullarının ihlaline ilişkin olağan kurallar geçerli olup, 9690 avroya kadar para cezasına yol açabilmektedir.[21] Belçika yasa tasarısı da benzer bir yaklaşım izlemektedir.[22] İspanya örneğinde de ulaşılamama hakkının ihlaliyle bağlantılı belirli bir yaptırım bulunmamaktadır ve İş Hukuku kurallarının ihlalleri için öngörülen genel yaptırımlar geçerlidir.

Quebec'de hâlihazırda görüşülmekte olan yasa tasarısı, tüm çalışanlara uygulanabilen bir çalışma saatleri dışında bağlantıyı kesme politikası oluşturmayan ve bağlantıyı kesme politikasını en fazla iki yıl sonra gözden geçirip yeni versiyonu yetkili makama iletmeyen işverenler için belirli parasal yaptırımlar öngörmektedir. Lüksemburg'da da yasa, aykırılık hallerinde 251 avro ila 25.000 avro arasında değişen para cezaları gibi belirli yaptırımlar öngörmektedir.

Kutu 8: Yaptırımlar

799 sayılı Quebec Yasa Tasarısı'ndan – veya Ulaşılamama Hakkı Yasası'ndan – alıntı

Madde 24

İşveren, aşağıdaki durumlarda kabahat işlemiş olur ve para cezasına çarptırılır:

1. Paragraf 2 veya 23'e aykırı davranması
2. Madde 9'da öngörülen yıllık bilançoyu ibraz etmemesi.

[21] 6 Aralık 2021 tarihli 83/2021 sayılı Yasa, m. 199(3); 12 Şubat 2009 tarihli 7/2009 sayılı İş Yasası'nın Eki, Kitap II, Bölüm II, m. 554.
[22] 6 Aralık 2021 tarihli 83/2021 sayılı Yasa, m. 199 A; kamu görevlilerinin statüsü hakkında (2 Aralık 2021 tarihli Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilen) 2 Ekim 1937 tarihli Kraliyet Kararnamesi.

Para cezasının asgari ve azami miktarları şöyledir:

1. 100'den az çalışanı olan işveren için, en az 2.000$ ve en çok 20.000$
2. 101 ila 499 arasında çalışanı olan işveren için, en az 5.000$ ve en çok 30.000$
3. 500 veya daha fazla çalışanı olan işveren için, en az 10.000$ ve en çok 50.000$.

Kabahatin tekrarı halinde, yukarıda öngörülen miktarlar iki katına kadar artırılır.

Lüksemburg - 7890 sayılı Yasa'dan alıntı

Madde L.312-10

Çalışanları mesleki amaçlarla dijital araçları kullanan işveren, madde L.312-9'da atıf yapılan sistemi kurmazsa, Çalışma ve Maden Müfettişliği müdürü tarafından, durumun koşulları ve ihlalin ağırlığı göz önünde bulundurularak, 251 avro ila 25.000 avro arasında idari para cezasıyla cezalandırılabilir [*Si l'employeur, dont les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, ne met pas en place le régime visé à l'article L.312-9, il est passible d'une amende administrative de 251 à 25000 euros prononcée par le Directeur de l'inspection du travail et des mines qui en fixe le montant en prenant en compte les circonstances et la gravité du manquement*].

Yol Gösterici İlke 10: GERİLEMEME

Yol Gösterici İlke 10: GERİLEMEME

1. Ulaşılamama hakkı düzenlemesinde yer alan hiçbir husus, çalışanların mevcut haklarını ve yetkilerini daraltacak şekilde yorumlanamaz.

Açıklama

Sosyal ilerleme fikri ile uyumlu olarak, ulaşılamama hakkına ilişkin Direktif, çalışanların mevcut haklarını ve yetkilerini zayıflatamaz.

Gerilememe klozu, sosyal direktiflerdeki tipik bir hükümdür. Temelinde yatan fikir, direktiflerin, AB düzeyinde sosyal düzenlemeleri uyumlaştırmayı hedefleyen araçlar olmasıdır; fakat bu uyumlaştırma, ulusal düzeyde veya AB düzeyinde, sosyal hakların gerilemesine yol açamaz ve dolayısıyla belirli direktiflerin kapsadığı alanlarda, çalışanların korunmasının genel düzeyini düşürmek için haklı bir gerekçe oluşturamaz.[23]

Bu tür klozların, ulusal İş Hukuku standartlarının düşmesinin önlenmesindeki etkililiği tartışılmış[24] olsa bile, bunlar yine de Direktif'in amacına ilişkin önemli bir yorum aracıdır.

Ulaşılamama hakkının spesifik uygulaması ve usulleri toplu sözleşmelerle belirleneceğinden (bkz. Yol Gösterici İlke 5), ulaşılamama hakkının, gerilemeye yol açmaksızın, soyut bir kavram olmaktan çıkarılıp ölçülebilir hale getirilmesinin güvencesi, ulaşılamama hakkını ve bunun uygulamasını düzenlerken genel menfaat dengesini dikkate alması gereken sosyal ortakların aralarındaki anlaşmaya bağlı olacaktır.

[23] Kilpatrick, C, 'The European Court of Justice and Labour Law in 2009' [2010] 39, ILJ, 287.
[24] Peers, S, 'Non-regression Clauses: The Fig Leaf Has Fallen' [2010] 39, ILJ, 436.

Kaynak Listesi

AB Mevzuatı ve Diğer Resmî AB Belgeleri

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyileştirmelerin teşvik edilmesine yönelik önlemler alınmasına ilişkin 12 Haziran 1989 tarihli 89/391/AET sayılı Direktif
- Belirli süreli veya geçici iş ilişkisi içinde bulunan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyileştirmelerin teşvik edilmesine yönelik önlemlerin desteklenmesine ilişkin 25 Haziran 1991 tarihli 91/383/AET sayılı Direktif
- Elektronik haberleşme sektöründe kişisel verilerin işlenmesine ve gizliliğin korunmasına ilişkin 12 Temmuz 2002 tarihli 2002/58/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (gizlilik ve elektronik haberleşme hakkında Direktif)
- Çalışma süresinin düzenlenmesinin belirli yönlerine ilişkin 4 Kasım 2003 tarihli 2003/88/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi
- 95/46/AT sayılı Direktif'i yürürlükten kaldıran, kişisel verilerin işlenmesi bakımından gerçek kişilerin korunması ve bu tür verilerin serbest dolaşımı hakkında 27 Nisan 2016 tarihli (AB) 2016/679 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Tüzüğü (Genel Veri Koruma Tüzüğü)
- Avrupa Birliği'nde şeffaf ve öngörülebilir çalışma koşulları hakkında 20 Haziran 2019 tarihli (AB) 2019/1152 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi
- 2010/18/AB sayılı Konsey Direktifi'ni yürürlükten kaldıran, ebeveynler ve bakım verenler için iş-yaşam dengesi hakkında 20 Haziran 2019 tarihli (AB) 2019/1158 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi
- *Dijital Haklara İlişkin Avrupa Bildirisi 2023 (2023/C 23/01)*
- *Avrupa Komisyonu, platform çalışmasında çalışma koşullarının iyileştirilmesi hakkında Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi Önerisi, COM (2021), 762 final*
- *Avrupa Komisyonu, Komisyon Bilgilendirmesi - AB Rekabet Hukukunun tek başına çalışan serbest meslek sahiplerinin çalışma koşullarına ilişkin toplu sözleşmelere uygulanması hakkında Yönlendirici İlkeler (2022/C 347/02)*
- *Avrupa Komisyonu, mikro, küçük ve orta büyüklükte işletmelerin tanımına ilişkin 6 Mayıs 2003 tarihli Komisyon Tavsiyesi (AEA ile ilişkili metin) (C(2003) 1422 numaralı belge kapsamında bildirilmiştir)*
- *Avrupa Parlamentosu, ulaşılamama hakkına ilişkin olarak Komisyon'a tavsiyeler içeren 21 Ocak 2021 tarihli İlke Kararı (2019/2181(INL))*

Diğer Mevzuat

Uluslararası

- Kişisel verilerin işlenmesi karşısında bireylerin korunmasına yönelik Haziran 2018 tarihli Avrupa Konseyi 108+ Sözleşmesi
- ILO 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi, 2011

Ulusal

- Fransa: 8 Ağustos 2016 tarihli 2016-1088 sayılı Yasa
- İtalya: 22 Mayıs 2017 tarihli 81 sayılı Yasa
- Belçika: Ekonomik büyümenin ve sosyal uyumun güçlendirilmesi hakkında Yasa, 2018; kamu görevlilerinin statüsü hakkında (2 Aralık 2021 tarihli Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilen) 2 Ekim 1937 tarihli Kraliyet Kararnamesi
- İspanya: 5 Aralık 2018 tarihli 3/2018 sayılı Organik Yasa; 9 Temmuz 2021 tarihli 10/2021 sayılı Yasa
- Portekiz: 6 Aralık 2021 tarihli 83/2021 sayılı Yasa
- Yunanistan: 16 Haziran 2021 tarihli 4808/2021 sayılı Yasa
- Kanada (Ontario): 2 Aralık 2021 tarihinde değiştirilen İstihdam Standartları Yasası, 2000 (ESA)
- Lüksemburg: İş Yasası'nda değişiklik yapan 28 Haziran 2023 tarihli 7890 sayılı Yasa
- İrlanda: İşverenler ve Çalışanlar İçin Ulaşılamama Hakkına İlişkin Uygulama Kuralları, İşyeri İlişkileri Komisyonu, Mart 2021

Avrupa Sosyal Ortakları Çerçeve Anlaşmaları

- Tele Çalışma Hakkında Avrupa Sosyal Ortakları Çerçeve Anlaşması (2002)
- Dijitalleşme Hakkında Avrupa Sosyal Ortakları Çerçeve Anlaşması (2020)

Raporlar ve Belgeler

- Bisello, M ve Profous, C, (2022), Is telework really 'greener'? An overview and assessment of its climate impacts, Eurofound Working Paper
- Çankaya Y (2023), 'Tackling with Risks Regarding Employee's Right to Privacy in Teleworking, Stemming from Surveillance Methods of Algorithmic Management', Menegatti E, Law, Technology and Labour içinde, (Bolonya: Sosyoloji ve Ekonomi Hukuku Bölümü), 37
- Chesalina O (2023), Exploring the Right to Disconnect in European Labour Law and in the Legislation of the Member States. Just a Matter of Working Time of Employees?, Woźniak-Jęchorek, B, Marchewka-Bartkowiak, K (editörler), Digital Labour Markets in Central and Eastern European Countries. COVID-19 and the Future of Work içinde (Routledge), 193
- Eurofound (2022 a), *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Avrupa Birliği Yayınları Ofisi, Lüksemburg
- Eurofound (2022 b), *Telework in the EU: Regulatory framework and recent updates*, Avrupa Birliği Yayınları Ofisi, Lüksemburg
- Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*, Avrupa Birliği Yayınları Ofisi, Lüksemburg
- Eurofound (2020 a), *Right to disconnect in the 27 EU Member States*. Avrupa Birliği Yayınları Ofisi, Lüksemburg
- Eurofound (2020 b), *Living, working and Covid-19. COVID-19 series*. Avrupa Birliği Yayınları Ofisi, Lüksemburg
- Eurofound ve ILO (2017), *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*. Avrupa Birliği Yayınları Ofisi, Lüksemburg
- Avrupa Parlamentosu Araştırma Servisi (EPRS) Avrupa Katma Değer Birimi, 'The Right to Disconnect', PE 642.847, Temmuz 2020
- Tele çalışmanın zorlukları, çalışma süresinin düzenlenmesi, iş-yaşam dengesi ve ulaşılamama hakkına ilişkin Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC) Görüşü (EESC SOC 660) (Mart 2021)
- Tele Çalışma ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC) Görüşü – tele çalışmanın, karşılıksız bakım ve ev işlerinin kadınlarla erkekler arasında eşitsiz dağılımını daha da kötüleştirmediği ve bunun için toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik itici kuvvet olduğu koşullar (EESC SOC 662) (Mart 2021)
- Ulaşılamama Hakkına İlişkin Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Görüşü (Mart 2021)
- Ferreboeuf, H, (2020), *Déployer la sobriété numérique*, The Shift Project
- ILO, (2021), *Teleworking arrangements during the Covid-19 and beyond*
- Jaworska, K, (2022) 'The right to disconnect', *Studies on Labour Law and Social Policy*, 29, sayı 1, 51-58
- Kilpatrick, C, 'The European Court of Justice and Labour Law in 2009', 39, *Industrial Law Journal* 287
- Peers, S, (2010) 'Non-regression Clauses: The Fig Leaf Has Fallen', 39, *Industrial Law Journal* 436
- Pucheta M, Ribeiro Costa A C (2022), 'Going Beyond the Right to Disconnect in a Flexible World: Light and Shadows in the Portuguese Reform', *Industrial Law Journal*, 51, sayı 4, 967
- Moras-Olaś K (2023), Employee's right to disconnect in the era of progressive use of ICT and remote work, Menegatti E, *Law, Technology and Labour* içinde, 156
- Sanguineti Raymond, W, 'El derecho a la desconexión digital y sus límites en el trabajo a distancia' erişim adresi: <https://www.net21.org/derecho-a-desconexion-digital/> (10.10.2023 tarihinde erişilmiştir)
- Uni Global Union Professionals and Managers, The Right to Disconnect. Best Practices
- İşyeri İlişkileri Komisyonu (WRC), İşverenler ve Çalışanlar İçin Ulaşılamama Hakkına İlişkin Uygulama Kuralları, WRC (Dublin), Mart 2021
- Wellbeing at Work (W@W) Projesi – Ulusal Raporlar (2022):
    - İspanya: Francisco Trillo
    - İtalya: Emanuele Dagnino
    - Fransa: Boris Sourbes
    - İsveç: Vincenzo Pietrogiovanni
    - Lüksemburg: Antonio García-Muñoz Alhambra

Diğer Kaynaklar

Konferans internet sitesi 'The right to disconnect and telework. A perspective from the EU institutions, Members States and social partners' Avrupa Parlamentosu, 15 Mart 2022: <https://www.right2disconnect.eu/> (10.10.2023 tarihinde erişilmiştir)

Avrupa Hukuk Enstitüsü (ELI), Avrupa hukukunun gelişimi alanında araştırmalar başlatmak, yürütmek ve bunlara olanak sağlamak, tavsiyelerde bulunmak ve uygulamaya dair rehberlik etmek için kurulan, bağımsız ve kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur. Farklı hukuk geleneklerinin zenginliği üzerine inşa edilen misyonu, Avrupa'da daha iyi yasama arayışı ve Avrupa hukuk entegrasyonunun geliştirilmesidir. ELI, girişimleriyle, çeşitli hukuk kültürlerinin kazanımlarını bir araya getirip bütünleştiren, karşılaştırmalı bilginin değerini destekleyen ve gerçek anlamda pan-Avrupa perspektifi benimseyen, daha güçlü bir Avrupa hukuk topluluğunun oluşumuna katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu itibarla, ELI'nin çalışmaları hukukun tüm dallarını kapsamaktadır: maddi hukuk ve usul hukuku; özel hukuk ve kamu hukuku.

ELI
EUROPEAN
LAW
INSTITUTE

ISBN: 978-3-9505318-8-6 (resmî versiyon için)