

[Bu e-postayı düzgün görüntüleyemiyorsanız lütfen tıklayınız | If you cannot see this message properly, click here to view it in a web browser](#)

Bilgilendirme Notu

Paksoy

Evden Çalışmada İşverenlerin İş Kazalarından Sorumluluğu

Nisan 2020



Değerli Meslektaşlarımız, Müvekkillerimiz ve Çalışma Arkadaşlarımız,

Çin'in Wuhan şehrinde başlayan ve hızlı bir şekilde aralarında Türkiye'nin de olduğu pek çok ülkeye yayılan Koronavirüs (COVID – 19) salgını, küresel bir tehdit oluşturmaya devam etmektedir. Salgın bir yandan kitlelerin sağlığını tehdit ederken diğer yandan ülke ekonomilerini ve çalışma hayatını da etkilemektedir. Salgından etkilenen ülkelerde salgının etkilerini en aza indirmek ve çalışma hayatının olumsuz bir şekilde etkilenmesinin önüne geçmek amacıyla esnek çalışma biçimlerinden biri olan uzaktan çalışma uygulamalarının, uzaktan çalışmaya olanak veren işlerde ve beyaz yakalı çalışanlar için hızla yaygınlaştığı görülmektedir.

Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu'nda ("**İş Kanunu**") 2016 yılında yapılan değişikliklerle uzaktan çalışma yasal dayanağa kavuşturulmuştur. İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca uzaktan çalışma "*işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir*" şeklinde tanımlanmaktadır. Uzaktan çalışma tanımında geçen iş organizasyonu kavramı, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 3. fıkrasında işyerini "*iş organizasyonu kapsamında işverenin örgütlendiği her yer*" olarak tanımlayan ifadesi ile ilişkilendirildiğinde, evden çalışma yapan bir çalışanın evinin işyeri olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği ve burada gerçekleşen bir kazanın da "iş kazası" olup olmadığı tartışmaları ortaya çıkmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kazasını "*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ... olay*" olarak tanımlamıştır. Bu kapsamda işyerinde gerçekleşen her kaza iş kazası olarak nitelendirilmekle birlikte, işyeri dışında gerçekleşmesine rağmen işin yürütümü nedeniyle meydana gelen bir kaza da iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Evden çalışmada ise evin işyeri sayılıp sayılmayacağı tartışmalı bir husus olmakla birlikte, evde işin yürütümü nedeniyle meydana gelen bir kazanın iş kazası olarak addedilmesi kaçınılmazdır. Ancak işle ilgili olmayan ve illiyet bağını kesen sebeplerin olması halinde gerçekleşen kazanın iş kazası olduğu söylenemeyecektir. Örneğin, işverenin verdiği bir ekipmanın arızalı olması nedeniyle yangın çıkması ve bunun sonucunda çalışanın evde çalışırken yaralanması bir iş kazası olarak nitelendirilebileceken; çalışanın evde temizlik yaparken düşmesi, meyve keserken elini bıçakla kesmesi, eline sıcak su dökülmesi veyahut bardağın kırılıp eline cam batması gibi hallerin iş kazası olarak değerlendirilmemesi beklenir.

Ancak evden çalışmada bu gibi sınırların kesin hatlarla ayrılması her zaman mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla işin yapılış şekline ilişkin ayrıntıların iş sözleşmesinin eki niteliğindeki protokollerle açıkça düzenlenmesi - örneğin evin belirli bir alanının çalışma yeri olarak belirlenmesi, yahut çalışma saatleri ile ara dinlenmelerinin açıkça düzenlenmesi - kazanın iş kazası mı ev kazası mı olduğu tartışmalarını bertaraf etmede yol gösterici olabilir. Bu durumda, sözleşmede belirlenen yerde ve çalışma zamanında gerçekleşen kaza, aksi ispat edilmediği sürece iş sebebiyle gerçekleşmiş kabul edilebileceken böyle bir düzenlemenin yokluğunda ise kazanın nitelendirilmesi, başta çalışanın beyanı olmak üzere, somut olayın özellikleri ve ispat vasıtalarının hakim tarafından değerlendirilmesiyle gerçekleştirilebilecektir.

İllyet bağının varlığının tespit edildiği durumlarda da işverenin iş kazası dolayısıyla sorumluluğu belirlenirken, işverenin çalışana evde çalışırken karşılaşılabileceği olası iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tehlikeleri ve alabileceği önlemleri açıkça anlatıp anlatmadığı, bu konular hakkında gerekli eğitimi verip vermediği ve çalışana iş güvenliği ve sağlığı standartlarına uygun olduğu malzeme/ekipman sağlayıp sağlamadığı gibi kriterler göz önünde bulundurulacaktır. İşçinin alınan tedbirlere uyup uymadığı da işverenin sorumluluğunun tespitinde dikkate alınacaktır.

Yazımızla ilgili olarak arzu ettiğiniz zaman bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Saygılarımızla,



Elvan Aziz
Ortak Avukat
eeaziz@paksoy.av.tr



Gülce Saydam Pehlivan
Kıdemli Avukat
gsaydam@paksoy.av.tr

Bu not sadece bilgilendirme amaçlı olup hukuki görüş içermemektedir. Bu bilgi notundaki konulara ilişkin bir sorunuz olması halinde lütfen bizi arayınız. Tüm hakları saklıdır.

Paksoy Ortak Avukat Bürosu, yerli ve yabancı yatırımcılara Türkiye’de hukuki danışmanlık ve avukatlık hizmeti sağlamak üzere ortak girişimler, şirket birleşme ve satın almaları, rekabet hukuku, gayrimenkul yatırımları, banka ve finans hukuku, enerji mevzuatı, alt yapı yatırımları, ticari ve idari davalar, iş davaları ve vergi uyumsuzlukları gibi geniş bir yelpazede faaliyet gösteren yerel avukatlık firmasıdır.

Paksoy | Orjin Maslak Eski Büyükdere Cad. No:27 K:11 Maslak 34485 İstanbul www.paksoy.av.tr

[Bilgilendirme e-postalarını almak istemiyorsanız lütfen tıklayınız](#) | [If you do not want to receive messages, please click here to unsubscribe](#)

[Bu e-posta size SmartMessage kullanılarak gönderilmiştir.](#)