

Konu:	Çalışanın İrtibat Kesme Hakkı
Sayı:	2021/17
Tarih:	27.01.2021
Özet:	Bu bültenimizde 21.01.2021 tarihinde Avrupa Parlamentosu tarafından yayınlanan Rapor ve Türk Çalışma Hayatına olası etkileri tartışılacaktır.

Çalışanın “İrtibat Kesme Hakkı”, Avrupa Parlamentosu Kararı ve Türk Çalışma Hayatına Yansımaları: Proaktif Bir Yaklaşım

1- GİRİŞ

Avrupa Parlamentosu tarafından 21 Ocak 2021’de işçilerin “İrtibat Kesme Hakkı” kapsamında bir rapor yayınlanmıştır. Çalışanlarla işverenler arasındaki iletişimin saatleri ve sınırları hakkında olan bu raporun oylanması sonucu 472 evet, 126 hayır ve 83 çekimser oy çıktı ve rapor Parlamento tarafından kabul edildi.

Bu raporun temel sebeplerinden birini, Avrupa Birliği bünyesindeki devletlerdeki çalışanların dijital araçlar aracılığıyla sağladıkları iletişimin bağlantısını kesmesiyle ilgili ortak bir yasanın bulunmaması oluşturmaktadır. Bu sebeple bu rapor aslında birliğe üye ülkelere bu konuda bir aksiyona almalarına dair bir tavsiye niteliğindedir. Raporda bu hakkın gereklilikleri ayrıntılı bir şekilde ve farklı yönleriyle ele alınmıştır.

2- İRTİBAT KESME HAKKI NEDİR?

“İrtibat Kesme Hakkı” öz bir ifadeyle çalışanların çalışma sürelerinin sınırlarının çizilmesi, özel hayatı ile iş hayatının ayrıştırılmasının sağlanmasıdır. Çalışma süreleri sınırlarının dışında kalan zamanlarda işle ilgili iletişimden kaçınmasıdır. Bir nevi özel hayat ve çalışma hayatının sınırlarının ayrıştırılmasıdır. Dijital çağdaki yeni çalışma modellerinin ayrılmaz bir parçası olan temel bir haktır. İrtibat kesme hakkı kapsamında, çalışanların dinlenme süreleri, resmi ve yıllık tatilleri, annelik, babalık izinleri dâhil olmak üzere çalışma saatleri dışındaki sürelerde telefon görüşmeleri, e-postalar ve diğer mesajlar gibi işle ilgili görevler, faaliyetler ve elektronik iletişimden kaçınmalarına izin verdiği vurgulanır. Bu kriterler çerçevesinde Avrupa Parlamentosu, tüm çalışanların korunmasını sağlamak amacıyla “**İrtibat Kesme Hakkı**”nın Birlik düzeyinde bir sosyal politika aracı olarak görülmesi gerektiğini dile getirmiştir. Özellikle bu durum bakım sorumlulukları olan ve korunmasız çalışanlar için oldukça önemlidir.

Parlamento’nun yayınlamış olduğu raporda üzerinde durulan temel konular, çalışanların iş yaşamları ve özel yaşamlarının ayrıştırılması, çalışanların fiziksel ve psikolojik durumlarını etkileme, fazla mesai ve ücretlerdir.

Dijitalleşme ve dijital araçların kullanımı işverenlere ve işçilere iş yaşamında artan esneklik ve özerklik, iş-yaşam dengesini geliştirme potansiyeli ve işe gidiş geliş sürelerinin kısaltılması gibi birçok ekonomik ve toplumsal fayda ve avantaj getirirken aynı zamanda dezavantajları da beraberinde getirdiği işin yoğunlaştırılması ve çalışma saatlerinin uzatılması, böylece iş ve özel hayat arasındaki sınırların bulanıklaştırılması gibi bir dizi etik, yasal ve istihdamla ilgili zorluklara sebep olduğunun altı çizildi.

Dijital çağda ama özellikle de Covid-19 süreciyle birlikte uzaktan çalışma ile dijital araçlar çalışma amacıyla daha yoğun kullanılır hale geldi. Bunun sonucu olarak, işçilerin temel hakları ve adil çalışma koşulları üzerinde zararlı etkiye sahip olabilecek “sürekli bağlantılı”, “her zaman açık” veya “sürekli

çağrıya açık” bir kültüre dönüşmeye başladı. Adil ücretlendirme, çalışma süresinin sınırlandırılması ve iş-yaşam dengesinin sağlanması amacıyla bu dijital geçişin Avrupa Birliği'nin temel haklarına ve değerlerine uygun şekilde yönlendirilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir.

Ayrıca bu dijital araçların uzun süre kullanılması konsantrasyonun azalmasına ve bilişsel/duygusal aşırı yüklenmeye sebep olmaktadır. Bu şekilde uzun süreler çalışılması kas iskelet sağlığı açısından da tehlikelidir. Psikolojik ve fiziksel etkilerine değinilen raporda, teknolojik cihazların aşırı kullanımının soyutlanma, tekno bağımlılık, uykusuzluk, yorgunluk, kaygı ve tükenmişlik gibi olguları da ağırlaştırabildiğini belirtmişlerdir. Dünya Sağlık Örgütü'nün açıklamalarına göre ise, dünya çapında 300 milyondan fazla insan depresyondan ve işle ilgili yaygın ruhsal hastalıklardan muzdariptir. Avrupa Birliği nüfusunun ise %32'si her yıl bir ruhsal hastalıklardan muzdariptir.

Çalışanların bağlantılarını kesme hakkının fiziksel ve zihinsel sağlıklarını ve refahlarını korumaları ve onları psikolojik risklerden korumak için hayati önem taşıdığını anımsatmışlardır. Çünkü sürekli bağlanabilirlik, yüksek iş talepleri ve çalışanların her an ulaşılabilir olduğuna dair artan beklenti ile birlikte, çalışanların temel haklarını, iş-yaşam dengelerini, fiziksel ve zihinsel sağlıklarını ve refahlarını olumsuz etkileyebilmektedir.

Fiziksel ve psikolojik etkilerinin yanında iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşması da bir başka önemli noktaya işaret etmektedir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı'nın (Eurofund) araştırmasına göre; evden çalışanların %27'si iş taleplerini karşılamak için boş zamanlarında da çalışmaktadırlar. Burada çalışanların en temel hakkı olan dinlenme hakkı sorunu ortaya çıkmaktadır. Çalışma sürelerinin (AB kurallarına göre haftalık 48 saat) anlaşılan yasal sınırlar içinde kalmasına dikkat edilmelidir. Çalışma süreleri bu sürelerin aşılmaması amacıyla uygun bir şekilde kaydedilmelidir/tutulmalıdır. Çalışanların belirlenen çalışma süreleri içinde çalışması stres ve yorgunluğun da azalmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla aynı zamanda daha yüksek motivasyonu ve iş verimini de yaratmaktadır.

Covid-19 sürecinde uzaktan çalışmanın ya da tele-çalışmanın artması bekâr ebeveynler, bakıma muhtaç akrabaları olan aile bireyleri, çocuklu aileler için avantajlarının yanı sıra, iş ve özel yaşamın dengesinin bozulmasına da sebep olabilmektedir. Parlamento “İrtibat Kesme Hakkı”na toplumsal cinsiyet bağlamında da dikkat edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu sebeple de daha iyi bir iş-yaşam dengesi yaratılması için işçilerin ihtiyaçlarının büyük ölçüde farklı olduğunun görülmesi ve bu bağlamda kişisel esnekliğin ve aynı zamanda işçilerin haklarının korunmasını teşvik eden net bir çerçeve geliştirmelidir.

Bu konuyla ilgili önemli bir nokta da bağlanabilirlik ve ulaşılabilirlik seviyelerinin işe alma veya kariyer gelişimi açısından bir ayrımcılık unsuru oluşturulmaması gerektiğidir. Çalışanlara çalışma saatleri dışında doğrudan veya dolaylı olarak ulaşılabilir olmalarını şart koşturmaları ayrıca yalnızca işverenlerin değil iş arkadaşlarının da işle ilgili konular hakkında çalışma saatleri dışında meslektaşlarıyla iletişim kurmaktan kaçınmaları gerektiğinin altını çizmişlerdir.

Avrupa Parlamentosu üye devletlerin “İrtibatı Kesme Hakkı” kapsamında işçilerin haklarının korunmasına ve uzaktan çalışma kapsamında asgari koşulların belirlenmesine yönelik ortak bir çalışmada bulunmasına yönelik bir çağrıda bulunarak raporunu sonlandırmıştır.

3- TÜRKİYEDE İRTİBATI KESME HAKKI: PROAKTİF BİR YAKLAŞIM

Her şeyden önce, dinlenmek bir anayasal hak ve en temel insan gereksinimlerindedir. Anayasa'nın 50.maddesinde de belirtildiği üzere, dinlenmek çalışanların temel hakkıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde de çalışanın günde 12 saat kesintisiz dinlenme hakkı, kesintisiz 24 saatlik hafta tatili, çalışma süresi içerisindeki ara dinlenme gibi haklar belirlenmiştir.

Her ne kadar çalışanın yaka rengine göre bir sınıflandırma yapılması hukuken mümkün olmasa da "beyaz yaka" olarak adlandırılan çalışanlar için hafta tatili gününde ya da kesintisiz dinlenme sürelerinde dijital iletişim araçlarıyla erişilebilir olmasının önünde böyle bir uygulama mevcut mudur? Ya da daha doğrusu firmalar bu sınırların ne kadar içinde kalmaktadır? Özellikle Covid-19 sürecinde, çalışanlarla yapılan anketlerde mesai saatlerinin uzunluğu, her an ulaşılabilir olmak ve iş yaşamı / özel yaşam arasındaki sınırların kaybolması önemli şikâyet konularının başında gelmektedir.

Telefon ve mail yoluyla kurulan iletişimin yanı sıra Whatsapp gibi çevrimiçi iletişim platformları aracılığıyla kurulan iletişim de günümüzde oldukça yaygınlaşmıştır. Bu platformlar sebebiyle her an ulaşılabilir olmak daha da kolay hale gelmiştir. Çalışanların, diğer çalışanlarıyla ve yöneticileriyle buldukları Whatsapp gruplarından sürekli bildirim gelmesi sürekli uyarılmalarına, bu durum da kendilerinde psikolojik stres ve rahatsızlığa sebep olmaktadır. Çalışanlar mesaj akışından veya önemli bir konudan kopmamak için sürekli bu grupları takip etmek durumunda kalıyorlar. Bu da yaptıkları işe odaklanmalarını dolayısıyla iş verimlerini de azaltabilmektedir.

Çalışanların, mesai saatleri dışında ve dinlenme süreleri içindeyken rahatsız edilmemeleri oldukça önemlidir. Bunun yansıması mesai saatleri içindeyken de Whatsapp yerine Slack gibi uygulamalar (bu uygulamalar da hem mobil de hem de bilgisayarlar da kullanılabilir) sayesinde daha verimli bir iletişime geçilebilir. Bu uygulamada Chat kanalları açılıyor ve her konu kendi özel kanalında ve o konuyla ilgilenen kişilerin bulunduğu bir grupta konuşulabiliyor. Ayrıca bu kanallara eklenen kişiler eski konuşmaları da görebildiği için kanaldaki iş akışı daha rahat sağlanabiliyor. Ayrıca bildirim açma/kapama özelliği sayesinde etiketlenmediğiniz ya da doğrudan size yazılmayan mesajlar hakkında bildirim almanızı da önlemektedir. Bildirim alma saatlerinizi de belirleyebildiğiniz için, mesai saatleri bitiminde bildirim alma özelliğini kapatabilirsiniz. Aslında bu bizi konunun en başına tekrar götürmekte ve çalışanlara "İrtibat Kesme Hakkı"nı tanımaktadır.

Sonuç olarak, "İrtibat Kesme Hakkı", Türkiye'de iş hukuku alanındaki kanun ve yönetmeliklerde net olarak geçmese de;

1. Avrupa Birliğine uyum sürecinde, bu hakkın Türk mevzuatında da tanınabileceğini,
2. İş Kanununun 66. Maddesinin c ve d bendi kapsamında yani sırasıyla "İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler" ve "İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler" çalışma süresinden sayıldığından, çalışanların irtibatı kesme hakkını kullanamadığı ve direktife hazır beklediği sürelerin fazla çalışma olarak değerlendirilebileceğini,
3. Çalışanın sürekli olarak bu talimat altında bekletilmesinin ya da iş talep edilmesinin ve dinlenme sürelerinde "karşılık beklenmesinin" çalışan açısından haklı sebeple fesih hakkını kullanabileceğini,
4. Karşılaşılan psikolojik ağırlık ve yoğunluğun, iş kazasına sebebiyet verebileceğini,

5. Uzaktan çalışmaya ilişkin yayınlanacak Yönetmelikte özellikle bu hususa yer verileceğini beklemekteyiz.

Yapılacak yasal düzenlemeler hem çalışanın fiziki ve psikolojik sağlığı açısından hem de işin devamlılığı ve verimi açısından oldukça gerekli görülmektedir.

Saygılarımızla,
CONSULTA İş ve Sosyal Güvenlik

(*) Sirkülerlerimizde yapılan açıklamalar yalnızca bilgilendirme amaçlı olup, kesin işlem tesis etmeden önce uzmanlarımızdan görüş ve yönlendirme alınmasını önemle tavsiye ederiz. Bu sirkülerlerin amacı tek başına uygulamalara yön vermek olmayıp; mükelleflerimizin risk, fırsat ve değişiklikler hakkında güncel bilgi sahibi olmalarını sağlamaktır. Yegâne kaynak olarak sirkülerlerimizdeki açıklamaların kullanılması halinde doğabilecek olası zararlardan CONSULTA sorumlu olmayacaktır.