**ÇALIŞANIN İRTİBATI KESME HAKKI**

Yazar : Elif Sinem KABADAYI

Konuk Yazar : Ece KAPANÖZGİL

# **GİRİŞ**

Teknolojide yaşanan gelişmeler, çalışma hayatında yer ve zaman kavramlarının klasik tanımlarını değiştirmiş durumdadır. Günümüzde çalışanların günün belirli bir saatinde işe başladığı ve blok bir süre sonunda çalışmanın sona erdiği tipik çalışma düzenlerinden esnek ve değişken bir çalışma süresinin geçerli olduğu atipik çalışma düzenlerine geçiş artmaktadır [1]. Özellikle Covid-19 pandemisi ile birlikte dijital araçların çalışma hayatında kullanım sıklığı ve dijital istihdam artmış, zorunlu *home office* çalışmaları gündeme gelmiştir.

Bu noktada geleneksel çalışma yöntemleri sırasında sıklıkla karşılaşılan mobbing uygulaması teknolojik düzlemlere taşınmış ve çalışanların adil çalışma koşulları olumsuz yönde etkilenmiştir [2]. Öyle ki; internet ve mobil teknolojilerin yaygınlaşması, bu sayede iletişim kanallarının her an taşınabilir olması, tüm insan ilişkilerinde olduğu gibi işverenler nezdinde de çalışanlara karşı yanlış bir sürekli ulaşılabilirlik beklentisi yaratabilmekte, bu durum ise çalışanların çalışma saatleri dışında da işverenlerle iletişim kurmasına yahut iletişime geçme ihtimaline karşı sürekli tetikte hissetmelerine neden olabilmektedir. Çalışanların maruz kaldığı bu aşırı bağlantı durumu ise stres artışı, tükenmişlik ve COS gibi sağlıkla ilgili sonuçlara dahi yol açabilmektedir [3]. İşte bu durum çalışanların iş yaşam dengesini sağlamaları noktasında yeni sorunların doğmasına yol açmış ve özel hayat ve iş hayatı arasındaki bulanıklaşan sınırları belirginleştirmek için yeni yasal araçların varlığını gerekli kılmıştır.

# **İRTİBATI KESME HAKKI KAVRAMI VE HAKKIN ORTAYA ÇIKIŞI**

## **İrtibatı Kesme Hakkı Kavramının Tanımı**

Öğretide irtibatı kesme hakkı (right to disconnect), *“ulaşılabilir olmama hakkı* [4]*”*, *“bağlantıyı kesme hakkı* [5]*”*, *“irtibatı kopartma hakkı”* vb. şekillerde adlandırılabilmektedir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı’na göre, irtibatı kesme hakkı, bir çalışanın işten uzaklaşabilme ve çalışma saatleri dışında ve tatil günlerinde e-posta ve benzeri diğer iletişim yöntemleri aracılığıyla işle ilgili elektronik iletişimden kaçınma hakkını ifade etmektedir [6]. Bu hakkın, çalışanların uzaktan çalıştığı dönem içerisindeki sorumluluklarının ve mesai kavramının tam anlamıyla belirlenmesi zorunluluğunu dile getiren ve çalışanların çalışma saatleri haricinde dijital vasıtalar da dahil olmak üzere işveren veya işle ilgili kimselerle iletişimde bulunmaktan imtina etmesine imkân sağlayan temel bir hak olduğu söylenebilir [7]. Bir başka deyişle irtibatı kesme hakkı, çalışanların e-postalara, telefon aramalarına veya metin mesajlarına cevap vermemenin olumsuz bir sonucuyla karşılaşmadan çalışma saatleri dışında dijital iletişim araçlarını çalışma amaçları için kullanmama hakkı anlamına gelmektedir [8]. İrtibatı kesme hakkı dijital olarak mağdur olmuş çalışanların aşırı bağlantı şikayetlerini ele almak için yenilikçi bir önlem olarak görülmektedir [9].

## **İrtibatı Kesme Hakkına Duyulan İhtiyaç**

İş sözleşmesinin temelinde diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak bir bağımlılık unsuru ve bunun da işçinin kişiliği üzerinde başka sözleşmelerde görülmeyen bazı yetkileri vardır [10]. Hizmet/İş edimi şahsi bir edim olup işçi iş ilişkisi içinde sadece emeğini değil, kişilik değerlerini de doğrudan işverenin hakimiyet alanına dahil etmiş olur [11]. İşçinin işverene hem ekonomik hem de kişisel olarak bağımlı olması, onun kişisel değerlerinin işverenden gelebilecek olası tehlikelere karşı korunmasını gerektirmektedir [12]. İşte bu noktada, iş ilişkisine hâkim olan bağımlılık unsuru ve işçinin zayıf taraf olarak yer aldığı bir sözleşmede kişisel değerlerinin önem arz ediyor oluşu, işçinin kişiliği ile özel ve aile yaşamının ihlal edilme riskini artırmakta, temel hakların korunabilmesi için bu ilişkinin mahiyetine uygun bir tutum takınmak zaruretini doğurmaktadır [13].

Teknolojik gelişmelerle birlikte işyerinde gözetimin kolaylaştığı ve müdahaleci dijital teknolojilerin arttığı, bu sebeple söz konusu teknolojik ilerlemelerin mahremiyet ve kişisel veri güvenliğine yönelik büyük tehditler barındırdığı tartışmasızdır. Teknolojik ilerlemeler dolayısıyla işçinin korunması ihtiyacı farklı bir boyut kazanmış durumdadır. Yirmi yıl önce, bir çalışanla mesai saatleri dışında ve hatta hafta sonları veya tatil günlerinde acil bir durum olmadıkça iletişim kurmak istisnai bir durumken günümüzde birçok yönetici ve/veya işveren, işten sonra, hafta sonları ve tatil günlerinde çalışanlarıyla/iş arkadaşlarıyla rutin olarak e-posta veya telefon yoluyla iletişime geçmektedir. Bazı şirketlerde/ülkelerde *“göreve hazır olmak”* adeta yeni bir norm haline gelmiş durumdadır ve sıklıkla sözleşmeler, çalışanların işten sonra, hafta sonları ve tatillerde müsait olmalarını zorunlu kılmaktadır. Günümüzde hızlı olmanın daha yüksek verimlilikle ilişkilendirilmesi ve kariyer gelişimi için gerekli bir koşul olarak kabul edilmesi nedeniyle, birçok çalışan özel hayatlarını işgal eden ağır iş programlarının yükünü üstlenmeye rıza göstermektedirler [14]. Öyle ki; ideal çalışan şeması, bir işçinin terfi ettirilebilir olmasını, tam zamanlı ve daha uzun, tüm yıl, belirli bir süre boyunca çalışmaya istekli olarak tasvir etmektedir ve amirlerini etkilemek, kurumsal kademelerde yükselmek isteyen birçok çalışanın her saat bağlantıda olması örtülü bir beklenti olarak bulunmaktadır [15]. Cep telefonları, diz üstü bilgisayarlar, sosyal ağ siteleri, video konferans, anlık mesajlaşma, her zaman, her yerden erişilebilen bulut tabanlı uygulamalar gibi her zaman kullanıcısının yanında olan ve nadiren sahibinden ayrılan teknolojik yöntemler çalışanların işlerine daima bağlı kalmalarına sebep olmuş ve çalışanların “her zaman iş başında” olmalarının beklendiği ve “7/24 arama” kültürünü oluşturan evrensel bir beklentinin doğmasına neden olmuştur. Yürütülen bir araştırmada, çalışanların bağlantıda kalmak için güçlü bir dürtü hissettiklerini ve banyodayken dahi işle ilgili e-postalarını okuduklarını, çalışanların %85'inin işle ilgili mesajları alındıktan sonra iki dakika içinde açtığı ortaya çıkmıştır [16]. Oysa mesai saatlerinin sınırlandırılmamasının ve çalışanların günün her saatinde çalışmaya hazır bulunmasının verimliliği artırdığı yönünde hiçbir bulguya rastlanılmamıştır. Hatta OECD’ nin Verimlilik Raporu’na göre, uzun mesai saatleri ve çalışma aşkı ile ünlü Japonya G-7 ülkeleri arasındaki en düşük verimlilik oranına sahiptir [17]. Teknolojik cihazların aşırı kullanımı çalışanların izolasyonun imkansızlaşmasına yol açmış ve çalışanların uykusuzluğunu, duygusal yorgunluğunu, kaygı ve tükenmişlik hissini artırmış ve iş yaşam dengesini bozarak yaygın ruhsal bozukluklara neden olmuştur. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, dünya genelinde 300 milyondan fazla insan işle ilgili yaygın ruhsal bozukluklardan mustariptir [18].

Son olarak; Covid-19’un pandemi olarak ilanından sonra, hastalıkla mücadele edebilmek ve bulaş riskini azaltabilmek için devletler tarafından karantina uygulamaları, seyahat engelleri, sokağa çıkma yasakları, uzaktan eğitim gibi bazı önlemler alınmıştır. Evden/uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modelleri de bu kapsamda daha belirgin hale gelmiş, bu doğrultuda teknolojik vasıtaların iş amacıyla kullanımında da bir artış yaşanmıştır [19]. Pandemi sürecinde İsveç’te yapılan bir araştırma sonucunda, uzaktan/evden çalışma neticesinde fiziksel ve sosyal iletişimin eksildiği, ancak dijital iletişimin arttığı, iş hayatı ile özel hayat arasındaki sınırların kalktığı, iş motivasyonunun azaldığı tespit edilmiştir [20]. Yine pandemi döneminde uzaktan çalışma modellerine geçmiş bulunan beyaz yakalı çalışanlara ilişkin yapılan başka bir araştırmada da iş yükünün fazlalaştığı, çalışma süresinin uzadığı, iş motivasyonun azaldığı gibi dezavantajların varlığı ortaya çıkmıştır [21]. TÜBİTAK Projesi kapsamında yapılan anket çalışmasında ise “Uzaktan çalışmanın dezavantajları nelerdir?” sorusunu anket katılımcısı bulunan çalışanların 183’ünün “İş yükünü arttırması”; 69’unun “İş veriminin düşmesi”; yine 69’unun ise “Yeni teknolojilere uyum konusunda yaşanan sıkıntı” şeklinde yanıtladığı görülmüştür [22].

# **İRTİBATI KESME HAKKININ YASAL METİNLER ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ**

## **Avrupa Parlamentosu'nun 21.01.2021 tarihli ve Komisyon'a İrtibatı Kesme Hakkı Konusunda Tavsiyelerde Bulunan 2019/2181(INL) Numaralı Kararı**

İrtibatı kesme hakkı, 21 Ocak 2021 tarihli Avrupa Parlamentosu Genel Kurul oturumunda, çalışanlara iş saatleri dışında ulaşılamamasına yönelik "irtibatı kesme hakkı" ile ilgili olarak hazırlanan rapor sonrasında popülerleşerek dünya genelinde tartışılmaya başlanmıştır.

Söz konusu raporda Avrupa Parlamentosu Birlik sınırları içerisinde yürürlükte bulunan uluslararası birçok metnin ilgili maddesine gönderme yaparak, dijitalleşme ve dijital araçların kullanımının, esneklik ve özerklik, iş-yaşam dengesini iyileştirme potansiyeli ve işe gidiş geliş sürelerinin azalması gibi birçok ekonomik ve toplumsal fayda sağlamasının yanı sıra dezavantajları da beraberinde getirerek işin yoğunlaştırılması ve çalışma saatlerinin uzatılması, böylece iş ve özel hayat arasındaki sınırların bulanıklaşması gibi bir dizi etik, yasal ve istihdamla ilgili zorluklara yol açtığının altı çizilmiştir. Parlamento, irtibatı kesme hakkının yeni dijital çağda yeni çalışma biçimlerinin ayrılmaz bir parçası olan temel bir hak olduğunu, bu hakkın Birlik düzeyinde önemli bir sosyal politika aracı olarak görülmesi gerektiğini belirtmiştir. Söz konusu raporun oylanması sonucu 472 evet, 126 hayır, 83 çekimser oy çıkmış ve rapor kabul edilmiştir [23]. Raporun ekinde ise 14 maddeden yer alan bir Direktif taslağına yer verilmiştir.

## **İrtibatı Kesme Hakkına İlişkin Bazı Ulusal Yasal Düzenlemeler**

### Fransa

Fransa, özellikle iş mevzuatını dijital çağa uyarlama ihtiyacını tespit eden ve çalışanlar için irtibatı kesme hakkını koruyan en proaktif ülkedir. İrtibatı kesme hakkı ilk olarak 2001 yılında Fransız Yüksek Mahkemesi çalışanların eve iş getirme yükümlülüğünün bulunmadığına karar verdiğinde ortaya atılmış, 2004 yılında Yüksek Mahkemenin bir çalışanın mesai saatleri dışında bir akıllı telefona ulaşamamasının suistimal olmadığına karar vermesi ile bu hakkın yasalaştırılması süreci hızlanmış, Fransa Ulusal Meclisi’nden Benoit Hamon 2016 yılında yapmış olduğu ses getiren açıklamasında *“Çalışanlar fiziksel olarak ofisten ayrılıyor ama işlerini bırakmıyorlar. Bir tür elektronik tasma ile bağlı kalırlar, tıpkı bir köpek gibi. Metinler, mesajlar, e-postalar- bireyin yaşamını sonunda bozulduğu noktaya kadar kolonize ederler.”* ifadeleri ile konuyu siyasi bir boyuta çekmiş*,* bunun devamında Fransa Çalışma Bakanı Myriam El Khomri'nin çalışması ile *“El Khomri Yasası”* olarak bilinen yasa 1 Ocak 2017' de uygulamaya konmuştur [25]. Yasa, 50 çalışanın üstündeki şirketler ile çalışanlar arasında imzalanacak sözleşmelerde müzakere yoluyla irtibatı kesme hakkına yer verilmesi gerektiğini, eğer taraflar bu hak üzerine anlaşamazlarsa, bu hakkın kullanılmasına ilişkin prosedürleri belirleyecek eğitim ve bilinçlendirme eylemlerinin uygulanmasından sorumlu olacak işçi sendikası ile istişareden sonra işveren tarafından bir düzenleme yapılması gerektiğini hüküm altına almıştır [26].

### İtalya

İtalya, Fransız El Khomri Yasası ile önceki yıl başlayan tartışmanın ardından temel amacı yeni dijital teknolojilerin ilerlemesi sayesinde işgücü piyasasında üretilen değişiklikler neticesinde esnek çalışmayı yaygınlaştırmak olan fakat içinde irtibatı kesme hakkına dair düzenlemeler de bulunan yeni bir yasa çıkarmıştır [27]. 22.05.2017 tarihli ve 81 sayılı bu Yasa aslen, *“Girişimci olmayan serbest mesleğin korunmasına yönelik tedbirler ve bağlı çalışanların zaman ve yerde esnek olarak eklemlenmelerini teşvik etmeye yönelik tedbirler”* konusunu düzenlemektedir. Bu yasanın ikinci bölümü ise bir iş rejimi olarak *“lavoro agile”* yani *“akıllı çalışma”* kavramını düzenlemektedir [28]. Akıllı çalışma, belirli bir konum olmaksızın, yalnızca maksimum günlük ve haftalık çalışma saatleriyle sınırlı olmak kaydıyla, işin kısmen şirket binası içinde ve kısmen dışında gerçekleştirilmesine izin veren, teknolojik araçlar kullanılarak karakterize edilen bir çalışma türüdür ve akıllı çalışanlar, çalışma günlerinin sonunda teknolojik ekipmanlarından bağlantıyı kesme hakkına sahiptir [29]. İş ilişkisinin taraflarının akıllı çalışma rejimine girmek için akdetmeleri gereken sözleşmenin zorunlu bir unsuru olan irtibatı kesme hakkı, uygulama alanı akıllı çalışanlarla sınırlı olduğundan Fransız düzenlemesinden daha dar kapsamlıdır [30].

### İspanya

İspanya’da 3/2018 Kişisel Verilerin Korunması ve Dijital Hakların Garantisine İlişkin Yasa, vatandaşlarının dijital haklarını korumak ile mevzuatı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 27.04.2016 tarihli, 2016/679 sayılı Yönetmeliği’ne uyarlamak için kabul edilmiştir. Bu yasa işverenleri, işçi temsilcileri ile müzakere ettikten sonra, çalışanların teknolojinin makul kullanımı konusunda eğitilmelerini de kapsayacak şekilde irtibatı kesme hakkının nasıl kullanılacağını düzenleyen işyeri içi politikalar oluşturmasını zorunlu tutmaktadır [31]. Bu yasada, özellikle uzaktan çalışan çalışanların irtibatı kesme hakkının teminat altına alındığı vurgulansa da tıpkı Fransız yasaları gibi, bu yasada irtibatı kesme hakkı için öngörülmüş bir yaptırım mekanizması bulunmamaktadır. Bu sorunlara rağmen, işçi sayısı, hakkın içeriği üzerinde müzakere etme zorunluluğu veya “akıllı çalışan” gibi sınırlandırmalar getirmeyen İspanya düzenlemeleri, bağlantıyı kesme hakkı bağlamında en geniş uygulama alanına sahiptir [32].

# **III. İRTİBATI KESME HAKKININ ÇALIŞMA HAYATINA YANSIMALARI**

İrtibatı kesme hakkının gerçekten uygulanmasının yasal düzenlemelerden ziyadebir kültür değişimi ile mümkün olabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu kapsamda birçok uluslararası şirketin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki yasal metinlerde irtibatı kesme hakkı tanınsın tanınmasın hakkın gözettiği menfaati gerçekleştirmek adına çeşitli işyeri uygulamaları ve işletme politikaları geliştirdiğini söylemek mümkündür. Örneğin; çalışanlar çalıştıkları kurumun politikasına bağlı olarak, “Mesajınız için teşekkür ederim. Şu anda çalışma saatlerimin dışındayım. Mesajınızı çalışma saatlerim içinde yanıtlayacağım.” veya “hafta sonu çalışmadığım için mesajınızı hafta içi çalışma saatlerim içinde yanıtlayacağım.” gibi otomatik mesajlar gönderebilmektedir. Almanya’ da bazı şirketler, bir e-posta yazılımı ile çalışanlar tatildeyken gelen e-postaların silinmesini sağlamaktadır. *"Tatilde Posta"* adlı bu bilgisayar programı, e-postayı gönderene, çalışanın ofis dışında olduğunu ve yazılımın e-postayı sildiğini belirten bir yanıt vermekte ve ardından göndericiye önemli konuları ele alabilecek başka bir çalışanın iletişim bilgilerini sağlamaktadır [33].

Bunun dışında şirket bazında uygulama örneklerine bakılacak olursa; Volkswagen, Almanya'da 2012 yılında mesai saatleri dışında e-posta alımını durduran ilk şirket olup dahili sunucularını 18:15 ile 07:00 arasında bireysel hesaplara e-posta göndermekten kaçınacak şekilde ayarlamıştır. Bundan başka sigorta şirketi AXA da Temmuz 2017'de imzalanan şirket toplu sözleşmesi ile çalışanlarına İspanya'da mesai saatleri dışında telefonlarını kapatma hakkı vermiş, Alman araç üreticisi Daimler ise 2014'te tatile giden işçiler için isteğe bağlı bir hizmet oluşturarak *“ofis dışındayım”* yanıtı göndermek yerine, çalışanlara dışarıdayken gelen e-postaları otomatik olarak silmeyi tercih etme hakkı vermektedir. Renault, e-posta bağlantılarını ve profesyonel cep telefonu kullanımını akşamları ve hafta sonları sınırlamakta, Allianz, BNP Paribas, BMW, Bayer, Henkel ise çalışma saatleri dışında e-posta kullanımını kısıtlamaktadır [34].

# **V. SONUÇ**

Bazı büyük çaplı şirketlerin çalışanın özel hayatını korumaya yönelik tekil eforları bir yana, yaşanan global dönüşüm hak ihlallerinin tartışılmasını ve bir hukuki düzenleme ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. İrtibatı kesme hakkı, 21 Ocak 2021 tarihli Avrupa Parlamentosu Genel Kurul oturumunda hazırlanan rapor sonrasında popülerleşerek dünya genelinde tartışılmaya başlanmıştır. Çalışanların sağlığını korumak ve hatta iş verimliliğini artırmak için, çalışanların mesai saatleri dışında işyeri ile irtibatı kesmesine temel hak gözlüğünden bakarak uluslararası ve ulusal mevzuatlarda düzenlemeler yapılmaya başlanmasının ve çalışan refahının artmasının hedeflenmesinin insan hakları anlamında olumlu gelişmeler olduğu açıktır. Ancak netice olarak genel anlamda dünyada iş mevzuatlarında yer alan çalışanları koruyucu tüm hükümlere rağmen en temel konularda dahi gerçekleşen hak ihlalleri gözetildiğinde yasal düzenlemelerden ziyade asıl olarak yeni bir iş kültürü oluşturmakla irtibatı kesme hakkının özünde yer alan menfaate erişmenin daha kalıcı olacağı tartışmasızdır.

**YAZAR : Elif Sinem KABADAYI**

**KONUK YAZAR : Ece KAPANÖZGİL**

**KAYNAKÇA**

[1] Dulay Yangın, Dilek/ Baycık, Gaye/ Yay, Oğuzhan/ Doğan, Sevil, COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler, Çalışma ve Toplum, S. 3, 2021, ss. 1683-1728, s. 1692.

[2] Seyran, Fatih, Covid-19 ve Siber Zorbalık: Uzaktan Çalışma Üzerine Bir Değerlendirme, 2. Uluslararsı Sosyal Bilimler ve İnovasyon Kongresi, 2021, Ankara, ss. 6-23, s. 6; Consulta Araştırma Bülteni, Çalışanın “İrtibatı Kesme Hakkı”, Avrupa Parlamentosu Kararı ve Türk Çalışma Hayatına Yansımaları: Proaktif Bir Yaklaşım, S. 17, 2021, s.1.

[3] Chiuffo, Facundo Martin, The “Right To Disconnect” Or “How To Pull The Plug On Work”, 4th Labour Law Research Network Conference held at the Pontificia Universidad Católica de Valparaiso, June 23-25, 2019, Valparaiso, Chile, s. 2.

[4] Ugan Çatalkaya, Deniz, Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin, İşverence “Ulaşılabilir Olmama” Hakkı, İÜHFM, C. 74, 2016, ss. 737 -755, s.737.

[5] Duman, Canan, Mesai saatleri dışında ulaşılmaz olmak mümkün mü?, https://www.linkedin.com/pulse/mesai-saatleri-sonras%C4%B1-%C3%A7al% C4%B1 %C5 %9Fmama-hakk%C4%B1-var-m%C4%B1-canan-duman/?originalSubdomain=tr, (E.T.:20.11.2021).

[6] Müller, Klaus, The Right To Disconnect, EPRS Briefing, s.1.

[7] Esen, Bünyamin, COVİD-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma, "İrtibatı Kesme Hakkı" Ve İş Hukukunu Dijital Çağın Gerekliliklerine Göre Güncelleme İhtiyacı, LEBİB Yalkın Mevzuat Dergisi, S. 207, 2021, http://www.lebibyalkin.com.tr/mevzuat/pdf/makaleler/lebib-yalkin-mevzuat-dergisi\_ mdergi\_/ 2021-mart-sayi207\_mdergi\_8722a-00\_/covid-19-pandemisinde-uzaktan-calisma-irtibati-kesme-hakki-ve-is-hukukunu-dijital-cagin-gerekliliklerine-gore-gun celleme-ihtiyaci.html, (E.T.:20.11.2021).

[8] European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations To The Commission on The Right To Disconnect (2019/2181(INL), (E.T.: 10/11/2021).

[9] Wanigasinghe, Nadunie, How Disconnected Is Disconnection?: A Critical Analysis Of The Employee Right To Disconnect, Proceedings of 12th International Research Conference, 2019, KDU, ss. 762-768, s. 767.

[10] Süzek, Sarper, İş Hukuku, 11. B, Beta Yay., İstanbul, 2015, s. 246.

[11] Aydınlı, İbrahim, Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan İşverenin Edimden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara 2003, s. 103.

[12] Tuncay Kaplan, Emine, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş, C. 7, S. 2, ss. 2-16, s. 2-3.

[13] Sevimli, Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları, 1. B., Legal Yay., İstanbul, 2006, s. 54.

[14] Müller, s.1.

[15] Bergen, C.W. Von/ Bressler, Martin S., Work, Non-Work Boundaries and the Right to Disconnect, Journal of Applied Business and Economics, Vol. 21, Iss. 2, 2019, pp. 51-69, p. 54

[16] Bergen/ Bressler, p. 54

[17] OECD Productivity Statistics, https://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/, (E.T.:20.11.2021).

[18] European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL), (E.T.: 10.11.2021).

[19] Serinikli, Nilüfer, COVİD 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli, FÜSBD, C. 31, S. 1, 2021, ss. 277-288, s. 279.

[20] Hallin, Henning, Home-Based Telework During The Covid-19 Pandemic (Master Thesis), Sweden, p. 18-20.

[21] Akbaş, Tuna/ Türkmendağ, A. Z., Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, İAD, C. 12, S.3, ss. 3246- 3260, s. 3258.

[22] Dulay Yangın/ Baycık/ Yay/ Doğan, s. 1705.

[23] Consulta Araştırma Bülteni, s.1.

[24] https://www.npr.org/sections/thetwo-way/2016/12/31/507704720/french-law-giving-wo rkers-the-right-to-disconnect-goes-into-effect (E.T.: 10.12.2021)

[25] Bergen/ Bressler, p. 57., https://www.npr.org/sections/thetwo-way/2016/12/31/507704720/french-law-giving-wo rkers-the-right-to-disconnect-goes-into-effect (E.T.: 10.12.2021)

[26] Chiuffo, p.5.

[27] Chiuffo, p. 6.

[28] Chiuffo, p. 6 – 8.

[29] Bergen/ Bressler, p. 57.

[30] Avogaro, Matteo, Right To Disconnect: French and Italian Proposals For A Global Issue, RDRST, 2018, Vol. 4, Iss.3, pp. 110-129, p.121.

[31] Wisenberg, Brin, Dinah, France and Spain: Right to Disconnect Spreads, https://www.shrm.org/resourcesandtools/legal-and-compliance/employment-law/pages/ glob al-france-spainright-to-disconnect.aspx (E.T.:18.11.2021).

[32] Wanigasinghe, p. 766.

[33] BBC News, “Should Holiday Email be Deleted?”, https://www.bbc.com/news/magazine-28786117 (E.T.:09.11.2021).

[34] Duman, Mesai saatleri dışında ulaşılmaz olmak mümkün mü?