

DENET DUYURU

Vergi

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Duyuru Tarihi : 05.04.2021
Duyuru No : 2021/050
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ -
NİSAN 2021 SAYI : 208

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

UZAKTAN ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİNE GÖRE ÇALIŞANLAR VE İŞVEREN AÇISINDAN UYGULAMA BİÇİMLERİ VE ALANLARI

* Dr. Halit BAŞBUĞA¹
**Şükriye SARI²

ÖZET

Pandemi öncesi dar bir alanda uygulanan uzaktan çalışma, pandemi ile birlikte neredeyse her alanda uygulanmaya başlamış gerek işveren maliyet avantajı gerek işçi konforu açısından karmaşık bir yapı haline gelmiştir. Büyük ölçekli firmaların uzaktan çalışmayı kalıcı hale getireceği konuşulurken özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusu endişe yaratmakta ve çalışma hayatı için gerekli düzenlemelerin yapılması beklenmekteydi. Bu tartışmalar sürerken Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından söz konusu konuya ilişkin 10 Mart 2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmi Gazete’de Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yayımlayarak konuya açıklık getirmiştir.

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited’in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2020 yılında 10,3 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167’den fazla ülkede bulunan 1.658 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 91.054 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilişkin olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

¹ Dr. Halit BAŞBUĞA, E. SGK Denetmeni
² Şükriye SARI; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Uzmanı
DENET DUYURU
Sayı : 2021/050/1

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi uyarınca hazırlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ne göre işbu yazımızda işverenlerin ve çalışanların neler yapması gerektiği ve merak edilen hususlara yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Uzaktan Çalışma, Kısa Çalışma, Esaslı Değişiklik, İş sağlığı ve güvenliği

1. GİRİŞ

İş Kanunumuzda yapılan düzenleme ile mevzuatımıza giren uzaktan çalışma, işveren ile işçi arasında yazılı olarak yapılan; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer aldığı bir sözleşme türüdür.³

Uzaktan çalışma, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 461. Maddesi vd. düzenlenen evde hizmet sözleşmesi ile benzerlik göstermekle birlikte, evde çalışma uzaktan çalışmanın bir alt türüdür. Uzaktan çalışmayı evden çalışmadan ayıran en temel unsur, bu çalışma biçiminde bilişim teknolojilerinden en az birini kullanmak zorunda olmasıdır.

1.1. Uzaktan Çalışma Sözleşmesinin Şekil Ve İçeriği

İşin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer aldığı yazılı bir sözleşmenin yapılması gerekmektedir. Hâlihazırda işçi ile yapılan bir sözleşme bulunuyor ise uzaktan çalışmaya geçilmeden önce iş sözleşmesi belirtilen unsurları ihtiva edecek şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

İşveren tarafından uzaktan çalışmaya geçişte işçinin onayının alınması esas olup, işverenlik tarafından yapılan uzaktan çalışma talebinin İş Kanununun 22 nci maddesi gereğince çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak ele alınması gerekmektedir. Söz konusu durumda işverenlik talebini işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçi tarafından dikkate alınmaz. İşçi tarafından yapılan uzaktan çalışmaya geçiş talebinde ise Yönetmelikte belirtildiği şekilde işverenlerde olduğu gibi yazılı olarak yapılması esastır, fakat kabul aşamasında işverenlere 30 gün değerlendirme süresi tanınmıştır.

³ Şahin ÇİL; Koronavirüs Salgınının İş Hukuku'na Etkileri, Ankara-2020, s.154.

1.2. Çalışma Mekânının Düzenlenmesi

Çalışma mekânı ile ilgili düzenlemelerin iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanması gerekmektedir. Özellikle işçinin çalışma koşullarının uzaktan çalışmaya uygun olmadığı, internet gereksinimi, elektrik maliyeti, çalışma konforu açısından masa, sandalye gibi gereksinimler belirlenerek bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirlenebilmektedir.

1.3. Malzeme Ve İş Araçlarının Temini Ve Kullanımı

Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır.

İş araçlarının bedellerini içeren iş araç listesi yazılı olarak işçiye teslim edilir ve işçi tarafından imzalı bir nüshası da işveren tarafından saklanmalıdır. İş araçlarının listesi, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmamaktadır.

1.4. Üretim Maliyetlerinin Karşılanması

Uzaktan çalışma ile beraber işçi ve işveren arasında sorun yaratacak bir diğer konu ise üretim maliyetlerinin belirlenmesi aşamasıdır. Yönetmelik ile bu konuya da açıklık getirilerek işin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususların iş sözleşmesinde belirtilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu sebeple uzaktan çalışma yapacak işverenlerin söz konusu konu ile ilgili fizibilite çalışması yapılması gerekmektedir.

1.5. Çalışma Süresinin Belirlenmesi

Uzaktan çalışma yapan işçilerin en büyük problemi, çalışma saatlerinin belirsiz olması sebebiyle özel hayat ve iş hayatı kavramının birbirini içerisine geçmesidir.

İşveren açısından ise işçinin çalışmasının kontrolünün zorlaşmasıdır. Çalışma süresinin belirsizliği ve yoğunluğu bu süreçte zorlaşsa da yapılan düzenleme ile her iki tarafın da hakları güvence altına alınmıştır. Söz konusu husus Yönetmelik'te *“Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.”* şeklinde yer bulmuş olup, tam zamanlı çalışmada olduğu gibi belirlenmiştir. Tarafımızca işverenler

açısından risk unsuru olarak görülen husus ise yapılan çalışmanın ispatı açısından herhangi bir düzenlemenin yer almamış olmasıdır.

1.6. Verilerin Korunması

İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını iş sözleşmesinde belirlemek ve çalışanı bilgilendirerek gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Anılan durumda bütün yükümlülük işverenindir ve çalışan belirlenen kurallara uymakla mükelleftir. Örneğin çalışan, çalışma mekanı olarak belirlenen yerin dışında bir yerde çalışmak zorunda ise ortak bir wifi ağına bağlanması siber saldırılara açık hale getirebilecektir. Olası durumlarla ilgili bir çalışma yapılması ve çalışanın bilgilendirilmesi gerekmektedir.

1.7. İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Tedbirlerin Alınması

İşveren açısından uzaktan çalışmanın en riskli yanı iş sağlığı ve güvenliği konusudur. Uzaktan çalışan çalışanın kontrolünün çok zor olması dolayısıyla yasal bildirim süreleri ile ilgili sorunlar yaşanması muhtemeldir. Yönetmelik'te bu konu "*uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.*" şeklinde açıklanmıştır. İş güvenliği konusuna özen gösterilmeli ve uzaktan çalışmaya geçecek olan işyerlerinin ayrıca uzaktan çalışmada olabilecek risklere karşı çalışanı bilgilendirmesi ve gerekli tedbirleri alması gerekmektedir.

2. UZAKTAN ÇALIŞMANIN UYGULANAMAYACAĞI FAALİYET ALANLARI

Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma yapanlar, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışanlar, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde çalışanlar için uzaktan çalışma yapılması söz konusu değildir.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile millî güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağı birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirlenir.

3. UZAKTAN ÇALIŞMAYA GEÇİŞ

Yönetmelik gereğince iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. Bu açıdan uzaktan çalışma talebi işçi tarafından gelmelidir. İşçiden gelen talebin nasıl olacağına ve işverenlik tarafından değerlendirilmelerine ilişkin hükümler Yönetmelik'te belirtilmiştir.

- Talebin yazılı olması gerekmektedir.
- Talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilir.
- Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kısıtlar kullanılır.
- Talebe ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle/ yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir.
- Talebin kabul edilmesi halinde, Yönetmelik'te belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılır.
- Uzaktan çalışmaya geçen işçi, tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirmelidir.
- İşverenlik tarafından uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde ise uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmayacaktır..

4. SONUÇ

İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler zorlayıcı sebepler olarak adlandırılmaktadır. Belirtilen durumların oluşması halinde pandemi zamanında olduğu gibi işçinin talebi ya da onayı olmaksızın işverenler uzaktan çalışma kararı alabileceklerdir. Söz konusu durumda işçiye fesih hakkı doğmayacaktır.

Normal koşullar içerisinde ise uzaktan çalışmaya geçiş hükümleri açısından işveren ve işçi taleplerini değerlendirme noktasında farklılık bulunmaktadır. İşveren tarafından uzaktan çalışmaya geçişte işçinin onayının alınması esas olup, işverenlik tarafından yapılan uzaktan çalışma talebinin İş Kanununun 22 nci maddesi gereğince çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak ele alınması gerekmektedir. Söz konusu durumda işverenlik talebini işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçi tarafından dikkate alınmaz. İşçi tarafından yapılan uzaktan çalışmaya geçiş talebinde ise Yönetmelikte belirtildiği şekilde işverenlerde olduğu gibi yazılı olarak yapılması esastır, fakat kabul aşamasında işverenlere 30 gün değerlendirme süresi tanınmıştır.

KAYNAKÇA

1. 4857 sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarih, 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
2. BDO İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik 2021/022 Sayılı Sirküleri “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin İşveren Açısından Kısa Değerlendirmesi”
3. ÇİL, Şahin; Koronavirüs Salgının İş Hukuku’na Etkileri, Yetkin Yayınları, Ankara-2020.
4. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 10 Mart 2021 tarih, 31149 sayılı R.G. yayımlanmıştır.