

DENET DUYURU

Vergi

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Duyuru Tarihi : 01.06.2021
Duyuru No : 2021/075
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ -
Haziran 2021 Sayı : 210

Dr. Halit BAŞBUĞA
E. SGK Denetmeni

Engin UZUNER
Hukukçu, İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı

UZAKTAN ÇALIŞAN İŞÇİLERİN ÜCRET VE ÜCRET EKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZET

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde¹ yapılan düzenlemeyle iş mevzuatında ifadesini bulan uzaktan çalışma; İşçinin iş görme edimini evinde ya da işyeri dışında yerine getirdiği, yazılı olarak kurulan esnek çalışma modelidir. Covid-19 salgınının yayılmasıyla birlikte ülkemizde de gittikçe popüler hale gelen uzaktan çalışma sistemi, kimi zorunluluktan kimi ise tercihen gerek kamu işyerleri gerekse özel işyerleri tarafından daha sık tercih edilir hale gelmiştir. Makalede; söz konusu çalışma sistemine geçen işyerlerinde işçilere ödenecek temel ücretin yanında, ücretin eki niteliğinde kabul edilen yol ve yemek ücretleri başta olmak üzere diğer ücret ödemeleri ve diğer hususlar Uzaktan Çalışma Yönetmeliği² de dikkate alınarak değerlendirilecektir.

DENET DUYURU
Sayı : 2021/075-01

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

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'dan 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 yayının, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili 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.

Anahtar Kelimeler

Uzaktan çalışma, esnek çalışma modelleri, geçerlilik şartı, esaslı değişiklik, ücret ekleri.

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 türüdür³.

Uzaktan çalışma, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 461. maddesi vd. düzenlenen evde hizmet sözleşmesi ile benzerlik göstermekle birlikte, evde çalışmanın bir alt türüdür. Uzaktan çalışmayı evden çalışmadan ayıran en temel unsur, bilişim teknolojilerinden en az birinin kullanılmak zorunda olmasıdır. Bunun yanı sıra uzaktan çalışma, bilişim teknolojilerinin kullanılması ve işin bir kısmının merkez ofisleri dışında yapılması şartıyla, ev dışında herhangi bir yerden de gerçekleştirilebilir⁴. Ayrıca uzaktan çalışanlar evde çalışma yapanlara göre işveren ile daha sıkı bağımlılık ilişkisi içindedirler⁵.

Pandeminin yayılma etkisi arttıkça işverenler esnek çalışma modellerine yönelmiştir. Gerek Covid-19 salgınınun yayılmasını önlemek gerekse de çalışan ve müşterilerin sağlığını korumak amacıyla uzaktan çalışma dahil esnek çalışma modelleri tercih edilir hale gelmiştir.

Bu çalışma sisteminde ücret ve ücret eklerinin ödenmesi hususunda işçiler arasında fark gözetilmemesi gerekmektedir. Uzaktan çalışan işçiler, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, yapılan iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaklardır⁶.

2. UZAKTAN ÇALIŞMA VE ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK

Covid-19 küresel salgınınun gittikçe yayılmaya başlamasıyla birlikte İçişleri Bakanlığı tarafından alınan tedbirler başta olmak üzere birçok işveren işyerinde faaliyetlerini durdurmak veya azaltmak durumunda kalmıştır. Faaliyetlerini durdurmamakla birlikte salgından etkilenen işyerleri maliyetlerini azaltmak amacıyla kısa çalışma, ücretsiz izin uygulamalarına başvurmuştur. İşin niteliği gereği işyerini kapatmak zorunda kalan işverenler ise işçileri ücretsiz izne çıkarmak zorunda kalmış, koşulları oluşan işçiler için kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteğinden yararlanmak için İŞKUR' a müracaat da bulunmuştur.

Zorlayıcı nedenlerle uzaktan çalışma yapmak zorunda kalan işverenler, işçilerden yazılı rıza almak zorunda değildir. Ancak zorlayıcı nedenler dışında uzaktan çalışma modeline geçilirse 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında işçilerin rızasının alınması zorunludur. İşçinin talebiyle birlikte işverenin de onay vermesi gerekmektedir. Bu şekilde işçilerin rızası olmadan uzaktan çalışma yapmak çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eder. Kaldı ki yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14. maddesiyle de normal çalışma sisteminde uzaktan çalışma sistemine geçilmesi durumunda işçinin talebi ve işverenin onayıyla yazılı sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir. İşveren tarafından talebin 30 gün içerisinde sonuçlandırılarak işçiye bildirilmesi gerekmektedir.

3. ÜCRET VE ÜCRET EKLERİ

Ücret, bir iş karşılığında kararlaştırılan veya kanunlarla belirlenen parasal tutardır. İş sözleşmeleri niteliği itibarıyla tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdir. İş sözleşmelerinde işçi ve işveren karşılıklı olarak yükümlülük altına girmektedir. Bu anlamda iş sözleşmeleri, kişisel ve ani edim niteliğindedir. İş sözleşmelerinin esaslı unsurlarından birisi de "ücret"tir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret; "Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." denilmek suretiyle hüküm altına alınmıştır.

Temel ücretin yanı sıra işçiye ödenen prim, ikramiye, yol ve yemek vb. benzeri ödemeler ise ücretin eki niteliğindedir. Çıplak ücrete ek olarak yapılan söz konusu ödemeler giydirilmiş ücret hesabında dikkate alınmaktadır. İş Mahkemelerinde yapılan yargılamalarda kıdem ve ihbar tazminatı gibi ödemeler giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanırken, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili gibi ücretler ise işçinin temel (çıplak) ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. Asıl ücretin yanında işçiye sağlanan diğer kazanımlar, asıl ücretin tamamlayıcısı olmaktadır. Bu nedenle aksine bir hüküm olmadıkça asıl ücrete uygulanan yasal hükümlerin ücret eklerine de uygulanması söz konusu olacaktır⁷.

Uzaktan çalışma yapılan bir işyerinde işçi ücretlerinin ödenmesinde bazı farklı uygulamalar yapılabilmektedir. Ücretin ödenmesinde işyerinde fiilen çalışan işçilerle uzaktan çalışan işçiler arasında ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça farklı ücret kararlaştırılamaz. Bu işçiler arasında yapılacak ayrım 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi kapsamında eşitlik ilkesine aykırılık oluşturacaktır. Bu durumda işçiler işverenden 4 aya kadar ücret tutarında tazminat ile yoksun kaldığı hakları talep edebilecektir.

4. YOL VE YEMEK ÜCRETLERİ

Covid-19 salgını başlamadan önce işverenler tarafından işçilere yemek yardımı sağlanıyorsa, uzaktan çalışma yapılması durumunda da bu yardımın aynen devam etmesi gerekmektedir. İşyerine gelerek çalışan işçilere sağlanan yemek yardımından aynı şekilde uzaktan çalışan işçilerin de yararlanması gerekmektedir. Her ne kadar işçiler evden çalışsalar da yemeklerini evde kendi imkânlarıyla karşılamaktadır. Bu nedenle de uzaktan çalışan işçilere yemek ücretlerinin, diğer işçilerden ayırım gözetilmeksizin ödenmesi gerekmektedir.

Yol ücretinin ödenmesi hususunda farklı bir uygulama söz konusudur. İşveren tarafından işçilerin işe gelip gitmelerinin sağlanması şeklinde aynı olarak yol yardımı yapılıyorsa uzaktan çalışan işçiler söz konusu yardımdan mahrum kalacaktır. Nihayetinde işçiler işyerine gelmeden çalışmaktadır. Yol ücreti işçilerin işyerine gelmeleri karşılığında yapmış oldukları maliyeti karşılamak amacıyla ödendiğinden, uzaktan çalışan işçiye bu yardımın yapılmaması işin doğası gereği olacaktır.

Yol yardımının nakdi olarak yapılması durumunda, işçilerin işyerine gelip gelmemesine bakılmaksızın işverenin yol ücretini işçiye ödemesi gerekmektedir. Ancak söz konusu yardım, işçiye fiilen çalışılan gün karşılığında ödeniyor, işe gelmediği günler kesiliyorsa bu günlerin yol ücretinin işçiye ödenmesi gerekmez. İşçinin işyerine gelmesi gereken durumlarda yapmış olduğu yol masraflarının ise işveren tarafından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 414. maddesi⁸ gereğince karşılanması gerekir.

Konuya ilişkin yapılan bir değerlendirmede, işyerinde çalışan işçilere sağlanan servis ve yemek hizmetinin, eşit davranma ilkesi çerçevesinde, işçilerin dezavantajlı duruma düşmemesi amacıyla uzaktan çalışana aynen ya da nakden sağlanan menfaatlerle denkleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir⁹.

5. FAZLA ÇALIŞMA, ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÖDEMELERİ

Fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesine istinaden işçiye haftalık çalışma süresinin üzerinde yapmış oldukları çalışma için saat başına düşen ücretlerin %50 yükseltilmesi suretiyle ödenecek bir ücrettir. İşçinin fazla çalışma ücretine hak kazanabilmesi için kural olarak iş sözleşmesinde kararlaştırılan sürenin üzerinde çalışmış olması gerekir. Bu bağlamda işyerine gelerek fiilen çalışan işçilerle uzaktan çalışan işçiler arasında herhangi bir fark yoktur. Eğer işçi uzaktan çalışarak da fazla çalışma ücretine hak kazanıyorsa ücretinin aynen işyerine gelerek çalışan işçilerden farklı olmaksızın ödenmesi gerekir. Özellikle müşteri temsilciliği, özel eğitim kurumları, bilişim sistemi gibi sektörlerde işçilerin bilgisayarda geçirdikleri sürelerle diğer çalışmalarını dikkate alınarak fazla çalışma ücreti ödenebilir. Fazla çalışma olgusunda ispat yükü işçinin üzerindedir. İşçinin uzaktan çalıştığı dönem fazla çalışma ücretinin ispatı noktasında sorunlar yaşayacaktır. İş yargılamalarında işçiler iddiasını tanıkla

ispat ederken, evde çalışma yapılması durumunda tanık gösterilmesi de mümkün olmayacaktır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçiler uzaktan çalışma yapmışlarsa eşitlik ilkesi gereğince farklı bir uygulamaya tabi olmaksızın İş Kanunu'nda gösterilen hükümler çerçevesinde uzaktan çalışma yapan işçilere ilave bir yevmiye ücretin de ödenmesi gerekmektedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin "Çalışma Süresinin Belirlenmesi" başlıklı 9. maddesinde: "*Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.*" hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda fazla çalışma yapılabilmesi işverenin talebi ve işçinin kabulüyle mümkündür. 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışma yapılabilmesi için kural olarak işçinin yazılı rızası şarttır. Ancak bu rızanın iş sözleşmesinde veya sonradan fazla çalışma yapılması ihtiyacı hasıl olması halinde işverence bir defaya mahsus alınması yeterlidir¹⁰. Böylelikle eski yönetmelikte ifadesinin bulan fazla çalışma onayının ihtiyaç ortaya çıktığında her yıl başında alınması zorunluluğu da ortadan kalkmıştır.

6. UZAKTAN ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine dayanılarak çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile işverenlerin uzaktan çalışma yapan işçilere ilişkin uzaktan çalışma sözleşmesi yapma zorunluluğu getirilmiştir. Yönetmeliğin 5. maddesinde: "*Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılır. Sözleşmede; işin 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 hükümler yer alır.*" İbareleri yer almaktadır. Yönetmelik ile birlikte uzaktan çalışma sözleşmesinin Yönetmelik'te uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Böylelikle uzaktan çalışmanın hangi tarihler arasında yapılması gerektiği de belirtilecektir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin en dikkat çekici hükmü 14. maddedir. Söz konusu maddede; iş ilişkisinin uzaktan çalışma yoluyla veyahut sonradan ihtiyaç ortaya çıkması halinde kurulan iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilmesi de mümkün hale gelmiştir. Ancak uzaktan çalışma yapılmasına ilişkin talebin ya mutlaka işçiden gelmesi, yazılı olması ve bu talebin işin niteliği de dikkate alınarak 30 gün içerisinde işverence değerlendirilip sonucunda yine yazılı olarak işçiye bildirilmesi gerekmektedir. Karşılıklı anlaşma halinde uzaktan çalışma sözleşmesi kurulmuş olur. Ancak zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde işyerinin tamamı veya bir bölümünde uzaktan çalışmaya geçilebilir ve bu durumda talep ve onay şartı aranmaz.

Bu durumu şöyle açıklayabiliriz. Örneğin; özel eğitim kurumlarında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Covid-19 tedbirleri kapsamında yüz yüze eğitimden uzaktan eğitime geçilmesi kararlaştırılmıştır. Bakanlık kararı doğrultusunda gerekli alt yapı sistemini de kuran eğitim kurumu uzaktan çalışma sistemi geçmiş ve öğretmenlerin de evden ders vermesi kararı alınmıştır. Bu durumda öğretmenlerin talebinin alınması veya bunun bir onaya bağlanması zorunluluğu da ortadan kalkmış olacaktır.

7. SONUÇ

2020 yılının başlangıcından bu yana tüm dünyada etkisini gösteren Covid-19 salgını, ülkemizde de yaygın hale gelmiştir. Halen etkilerini devam ettiren küresel salgın, işyerlerini esnek çalışma modellerini uygulamaya zorlamaktadır. Uzaktan çalışma sistemi ise salgının etkilerini azaltmak, çalışan ve müşterilere yayılmasını önlemek amacıyla uygun bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenler de salgının ortaya çıkmasından bu yana bazen zorunlu bazen de ihtiyari olarak uzaktan çalışma yöntemine başvurmuştur.

İş hukukumuzda geçerli olan eşit davranma borcu eşitlik ilkesinin bir gereğidir. İşveren de işçilere eşitlik ilkesi kapsamında fark gözetmeksizin ücret ödemekle yükümlüdür. Bu kapsamda yemek ücretlerinin, işçiler uzaktan çalıştıkları dönemde işyerine gelmeseler de ücretlerinin kendilerine ödenmesi gerekmektedir. Yol yardımı aynı olarak karşılanıyorsa, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamakta, nakdi olarak karşılanması halinde, fiilen çalışılan gün karşılığı ödeme yapılması durumunda yol ücretinin işyerine gelinmediğinden dolayı ödenmemesi, işyerine gelinip gelinmemesine bakılmaksızın maktu olarak ödenmesi halinde ise yol ücretinin işçilere ödenmesi gerekmektedir.

Bağımlılık ilişkisi uzaktan çalışma sisteminde zayıflayacağından, işverenlerin işçilerin kaç saat çalıştıklarını belirlemede dikkatli davranması gerekmekte olup, çalışma sürelerinin takip edilmesini sağlayacak mekanizmaların da kurulması gerekmektedir. Eğitim kuruluşları gibi uzaktan ders verilen yerlerde zoom veya başkaca programlar üzerinden yapılan ders kayıtlarının sisteme kaydedilmesi suretiyle çalışma süreleri takip edilebilecektir.

Kaynakça

1. AYDINÖZ, Gonca; *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Doktora Tezi, Ankara-2014.*
2. ALKAN MEŞHUR, H.Filiz; *Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, C.25 S.1, 2011.*
3. ÇİL, Şahin; *Koronavirüs Salgının İş Hukuku'na Etkileri, Yetkin Yayınları, Ankara-2020.*
4. SÜZEK, Sarper; *İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul-2015.*
5. TERZİOĞLU, Ahmet; *İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.18, S. 72, 2019*
6. TIRYAKI, Hamit; *Yeni Bir Esnek Çalışma Modeli: Uzaktan Çalışma, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, 2016-Temmuz, S.151.*
7. 4857 sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarih, 25134 sayılı R.G.'de yayımlanmıştır.
8. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 10 Mart 2021 tarih, 31149 sayılı R.G.'de yayımlanmıştır.
9. İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, 6 Nisan 2004, 25425 sayılı R.G.'de yayımlanmıştır.