

UZAKTAN ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ

Yaklaşık 1 yıldır devam eden ve etkilerinin uzun süre devam edeceği düşünülen Koronavirüs Pandemisi, sosyal hayatta olduğu kadar, çalışma hayatında da kalıcı değişikliklere neden olmaya devam ediyor. Gerek alınan tedbirler nedeniyle gerekse toplumsal ve bireysel sağlığın korunması adına tüm dünya da olduğu gibi, ülkemizde de uzaktan çalışma modeli giderek yaygınlaşıyor. Özellikle teknolojinin gelişmesi ile gerek bilişim sektöründe gerekse de satış sektöründe sıkça kullanılan uzaktan çalışma uygulaması, artık teknolojik gelişmelere kendisini adapte edebilmiş birçok işyeri tarafından tercih ediliyor.

Bu nokta da sıkça dile getirilen yasal düzenleme eksikliğini gidermek adına Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Resmi Gazete’de 10.03.2021 tarihinde yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (“Yönetmelik”), yine yayım tarihi itibari ile yürürlüğe girdi. Bu çalışmamızda sizlerle, Yönetmelik ve getirdiği düzenlemeler hakkındaki değerlendirmelerimizi paylaşacağız.

Uzaktan Çalışma Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu’nun (“İş Kanunu”) 14’üncü maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma” iken, “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirilmiş ve madde kapsamında, İş Kanun’unda ilk kez “uzaktan çalışma” kavramı düzenlenmiştir. Yönetmelik’in ilk bölümünde, Yönetmelik’in İş Kanunu’nun 14’üncü maddesi uyarınca uzaktan çalışanları ve bunların işverenlerini kapsayacağı ile İş Kanunu’nun 14’üncü maddesi dayanak alınarak hazırlandığı belirtilmiştir.

Bu çerçevede 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 ilişkisi olarak tanımlanmış olup Yönetmelik’te uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ve uzaktan çalışmanın usul ve esasları belirlenmiştir.

1. Uzaktan Çalışmaya İlişkin İş Sözleşmesinin Şekli ve İçeriği

Yönetmelik ile uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılması gerektiği düzenlenmiştir.

Sözleşmenin içeriğinde ise, işin tanımı, yapıma 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 alması gerekmektedir.

Bu noktada iş sözleşmelerinin nasıl ve hangi kapsamda hazırlandığı oldukça önemlidir zira aşağıda belirteceğimiz üzere, iş ilişkisinde çalışma mekanının düzenlenmesi, iş malzeme ve araçlarının temini, bunların kullanım ve bakım esasları, çalışma sürelerinin belirlenmesi, zorunlu giderlerin tespiti ve karşılanması, verilerin kapsamının belirlenmesi ve korunması gibi çalışma koşullarını şekillendiren birçok düzenlemenin iş sözleşmelerinde belirleneceği kabul edilmiştir.

2. Uzaktan Çalışmanın Usulüne İlişkin Düzenlemeler

Yönetmelik’in “Çalışma mekanının düzenlenmesi” kenar başlıklı 6’ncı maddesinde, gerekli olması halinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanacağı ve bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirleneceği hükmü yer almaktadır. Bahsi geçen maliyetlerin içine yemek, elektrik, ısınma, internet gibi ücretlerin girmesi beklenmektedir.

Yukarıda saydığımız ücretlerden biri olan yemek ücretinin 2021 yılında günlük olarak 25,25 TL olacağı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Yönetmelik'in "Malzeme ve iş araçlarının temin edilmesi ve kullanımı" kenar başlıklı 7'nci maddesinde ise, uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Mal ve hizmet üretimi için işveren tarafından uzaktan çalışana temin edilen bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilmesi gerekmektedir.

İş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edilecektir. İşçiye teslim edilen belgenin işçi tarafından imzalı bir nüshası ise işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanacaktır. İş araçlarının listesinin, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenmesi halinde ise, ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmayacaktır.

Yönetmelik'in "Üretim maliyetlerinin karşılanması" kenar başlıklı 8'inci maddesinde, işin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususların iş sözleşmesinde belirtilmiş olması gerektiği düzenlenmiştir.

Yönetmelik'in "Çalışma süresinin belirlenmesi" kenar başlıklı 9'uncu maddesinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtileceği düzenlenmiştir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilmesi mümkündür.

İşçinin yasal çalışma süresi olan haftalık 45 saati aşan çalışmaları bakımından oldukça önemli bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu çerçevede Yönetmelik'te fazla çalışmanın, işverenin yazılı talebi ve işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılacağı belirtilmektedir.

Yönetmelik'in devamı maddelerinde uzaktan çalışmada iletişimin yöntemi ve zaman aralığı uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirleneceği ve işverenin; uzaktan çalışana, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendireceği ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alacağı düzenlenmiştir.

İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirleyecek ve verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunlu olacaktır.

Yönetmelik'in "İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması" kenar başlıklı 12'nci maddesinde, işverenin, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışana bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olacağı hüküm altına alınmıştır.

3. Uzaktan Çalışma Yapılamayacak İşler

Yönetmelik ayrıca uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının yanı sıra uzaktan çalışma yapılamayacak işlerin neler olduğunu da düzenlemektedir. İlgili maddeye göre; tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamayacaktır.

Ayrıca, 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 kuruluşlarınca belirleneceği belirtilmiştir.

4. Uzaktan Çalışmaya Geçiş

Yukarıda uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinin yazılı şekilde kurulması gerektiğinden bahsetmiştik. Bununla birlikte uzaktan çalışmaya dayalı iş ilişkisi, iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilmesi de mümkündür.

Yönetmelik, mevcut iş ilişkisinin uzaktan çalışmaya dayalı iş ilişkisine dönüştürülmesini birkaç şarta bağlamıştır.

Şöyle ki uzaktan çalışmaya geçilebilmesi için;

- İşçinin yazılı bir şekilde uzaktan çalışma yapmayı talep etmesi,
- Talebin işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilmesi,
- Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstaslar kullanılması

gerekmektedir.

Uzaktan çalışmaya geçişin düzenlendiği 14'üncü maddenin devamı hükümlerinde, talebe ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle bildirileceği düzenlenmiştir.

Talebin kabul edilmesi halinde 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 alan sözleşme yapılması gerekecektir.

Belirtmek gerekir ki, uzaktan çalışmaya geçen işçi, tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirecektir.

Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmayacaktır.

Konu ile ilgili herhangi bir soru veya yorumunuz olması halinde, bizlerle her zaman iletişime geçebilirsiniz.

BAİC HUKUK BÜROSU