

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Yürürlüğe Girdi

Nisan 2021



Değerli Müvekkillerimiz, Meslektaşlarımız ve Çalışma Arkadaşlarımız,

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ("**Yönetmelik**") 10 Mart 2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik, 16 Mayıs 2016 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun ("**İş Kanunu**") 14. maddesinde yapılan değişiklik ile mevzuatımıza giren ve Covid-19 salgınının da etkisiyle yaygın şekilde uygulanmaya başlayan uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını düzenlemektedir.

Bilindiği üzere uzaktan çalışma, çalışanın iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında herhangi bir yerde yerine getirmesi esasına dayalı olarak kurulan iş ilişkisini ifade etmektedir.

Yönetmelik uyarınca uzaktan çalışma yapılmasına elverişli olan işler bakımından, iş ilişkisi baştan itibaren uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilecektir. Hâlihazırda devam eden iş ilişkileri bakımından ise, çalışan ve işverenin anlaşması halinde mevcut iş sözleşmesi uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilecektir. Yönetmelik ile çalışana uzaktan çalışmayı talep etme hakkı tanınmıştır. Çalışanın yazılı talebi üzerine işveren, belirlediği usul doğrultusunda, işin ve çalışanın niteliği ve belirleyeceği diğer kıstasları da dikkate alarak söz konusu talebi değerlendirmeli ve cevabını 30 gün içinde yazılı olarak çalışana bildirmelidir. İşverenin olumlu cevabı üzerine, işveren ve çalışan arasında aşağıda izah edilen şartları haiz bir uzaktan çalışma sözleşmesi imzalanmalıdır. Uzaktan çalışma sözleşmesi sonrası çalışan, eğer gerekli görürse, işyerinde çalışmaya geri dönmek üzere bir talepte bulunabilecektir.

Uzaktan çalışmaya tabi olarak düzenlenecek iş sözleşmeleri mutlaka yazılı şekilde yapılmalıdır. Sözleşmelerde işin tanımı, yapıma şekli, yapılacağı zaman aralığı, süresi ve yeri, ücret ve ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları ve bunların kullanım esasları, bakım ve onarımı ile ilgili hususlar, üretim ile ilgili zorunlu giderlerin nelerden ibaret olduğu ve karşılanma usulü, gerekli olması halinde çalışma mekânının düzenlenmesi ile bağlantılı maliyetlerin hangi tarafça karşılanacağı, işverenin çalışanla iletişim kurma yöntemi ve bunun zaman aralığı dâhil ilgili tüm genel ve özel çalışma şartlarına yer verilmelidir. İş Kanunu'nda uzaktan çalışma yapan çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında esaslı neden olmadıkça farklı işlem yapılmaması gerektiği

düzenlenmiş olduğundan, uzaktan çalışma yapacak çalışanların çalışma şartları belirlenirken işverenlerce bu hususa da dikkat edilmesi gerekmektedir.

Her ne kadar Yönetmelik'te, uzaktan çalışma esnasında üretime ilişkin zorunlu giderlerin karşılanması bakımından taraflara bir serbestlik tanınmış olsa da, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ("**Borçlar Kanunu**") 414. maddesinde, zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen çalışan tarafından karşılanmasına ilişkin anlaşmaların geçersiz olduğu hükmü yer almaktadır. Bu nedenle, uzaktan çalışma yapan çalışanların üretim için zorunlu giderleri bakımından çalışana belirli bir ek menfaat ödenmesinin uygun olacağı görüşü doktrinde bazı akademisyenlerce savunulmaktadır.

Bunun yanında, Borçlar Kanunu'nun 413. maddesinde, aksine anlaşma veya yerel âdet olmadıkça, işverenin, iş araç ve malzemelerini sağlamakla yükümlü olacağı belirtilmiştir. Aynı maddeye göre, tarafların iş araç ve malzemelerinin çalışan tarafından sağlanması ve bunların işe özgülenmesi konusunda anlaşmış olmaları halinde ise, yine aksine anlaşma veya yerel âdet olmadıkça, işveren tarafından çalışana uygun bir karşılık ödenmesi gerekmektedir. Bu nedenle, iş araç ve malzemelerinin kim tarafından sağlanacağını, çalışan tarafından sağlanıyorsa işveren tarafından bir karşılık ödenmeyeceğinin veya işveren tarafından karşılık ödenecekse, bu karşılığın miktarının uzaktan çalışma sözleşmesinde düzenlemesi uygun olacaktır.

Mevcut yasal düzenlemeler ile uyumlu olarak Yönetmelik, uzaktan çalışma halinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamındaki yükümlülüklerinin devam ettiğinin altını çizmektedir. Bu kapsamda işverenler, işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmeli, gerekli eğitimleri vermeli, sağlık gözetimini sağlamalı ve sağlanan iş araçlarıyla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almalıdır.

Yönetmelik kişisel verilen korunması bakımından da bir takım düzenlemelere yer vermiştir. Buna göre, uzaktan çalışma kapsamında korunması gereken verilerin tanım ve kapsamı uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmesinde belirtilmelidir. Ayrıca işveren, çalışanı söz konusu verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirmeli ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri almalıdır.

Son olarak, uzaktan çalışmanın uygulanması bakımından Yönetmelik'te istisnai bir hal düzenlendiğini hatırlatmak isteriz. Mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerin varlığı nedeniyle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uzaktan çalışma uygulanacak olması durumunda, uzaktan çalışmaya geçiş için çalışanın onayı aranmayacaktır.

Yazımızla ilgili olarak arzu ettiğiniz zaman bizimle iletişime geçebilirsiniz.



Elvan Aziz

Ortak Avukat

eaziz@paksoy.av.tr



Simge Ergin

Avukat

sergin@paksoy.av.tr

Bu not sadece bilgilendirme amaçlı olup hukuki görüş içermemektedir. Bu bilgi notundaki konulara ilişkin bir sorunuz olması halinde lütfen bizi arayınız. Tüm hakları saklıdır.

Paksoy Ortak Avukat Bürosu, yerli ve yabancı yatırımcılara Türkiye'de hukuki danışmanlık ve avukatlık hizmeti sağlamak üzere ortak girişimler, şirket birleşme ve satın almaları, rekabet hukuku, gayrimenkul yatırımları, banka ve finans hukuku, enerji mevzuatı, alt yapı yatırımları, ticari ve idari davalar, iş davaları ve vergi uyumsuzlukları gibi geniş bir yelpazede faaliyet gösteren yerel avukatlık firmasıdır.