

## Uzaktan çalışma kapsamındaki işçilik alacakları yönünden işveren lehinde emsal karar tesis edildi

### *Eylül 2023*



Değerli Müvekkillerimiz, Meslektaşlarımız ve Çalışma Arkadaşlarımız,

Pandemi dönemi ve sonrasında yaygınlaşan uzaktan çalışma sisteminde, uzaktan çalışma sırasında çalışan tarafından ödenen yemek, elektrik ve internet giderlerinin kim tarafından karşılanacağı ve yapılan fazla mesailerin ne şekilde ispat edileceği tartışılmaya başlanmıştır. Bu kapsamda, her ne kadar uzaktan çalışma uygulamasına ilişkin usul ve esaslar 10 Mart 2021 tarihinde yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde düzenlenmiş olsa da, uyuşmazlığa neden olan özellikli işçilik alacakları yönünden verilmiş emsal bir karar bulunmamaktaydı.

Uyuşmazlığa konu olayda çalışan, pandemi esnasında yaptığı uzaktan çalışmada, kendisi tarafından evde yapılan elektrik, internet ve yemek masraflarının işveren tarafından karşılanmadığını; ilaveten, bu süreçte fazla mesai yapmasına rağmen kendisine herhangi bir fazla mesai ücreti ödenmediğini iddia ederek iş akdini haklı nedenle feshetmiştir. Bu iddialardan yola çıkan çalışan, söz konusu işçilik alacaklarının ödenmesi talebiyle işveren aleyhinde işçilik alacağı talepli dava açmıştır.

Bakırköy 9. İş Mahkemesi tarafından yapılan yargılama neticesinde, çalışanın uzaktan çalışma kapsamında yaptığı elektrik, internet ve yemek masraflarının, işveren tarafından karşılanması gerektiğine dair bir işyeri uygulaması olmadığına dikkat çekilmiş, dinlenen tanık beyanları kapsamında da bu hususun aksinin ispatlanamadığına kanaat getirilerek söz konusu taleplerin reddine hükmedilmiştir.

Mahkeme fazla mesai ücreti talebi yönünden, davacı tarafından fazla mesai yapıldığının ispatı amacıyla sunulan e-posta iletilerinin, işin başlama ve bitiş saatleri ile günlük fiili çalışma süresini ortaya koymadığına hükmetmiştir. Ayrıca Yargıtay uygulamasına atıfta bulunularak, evden yapılan çalışmalarda, çalışanların esnek çalıştığı kabul edildiği ve davacı çalışanın da mesai saatlerini kendisinin belirlediği vurgulanarak çalışanın fazla mesai ücret talebi reddedilmiştir.

Sonuç olarak, Mahkemece, uzaktan çalışma kapsamında çalışan tarafından yapılan elektrik, internet ve yemek masrafları yönünden işyeri uygulamasının esas olduğu; fazla mesai ücreti yönünden ise evden çalışma sırasında yapılan çalışmalar esnek çalışma olarak nitelendirilebileceğinden mesai saatlerini kendi belirleyen çalışan yönünden talebin kabul edilebilir olmadığı açıkça ortaya konmuştur.

Karar konuyu pandemi döneminde yapılan uzaktan çalışmalardaki işçilik alacakları bakımından ele almakla birlikte, uzaktan çalışmanın pek çok şirket için artık olağan bir uygulama haline geldiği günümüz iş hayatında oldukça önemli bir emsal teşkil etmektedir.

Detaylarla ilgili olarak arzu ettiğiniz zaman bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Saygılarımızla,



**Elvan Aziz**  
Ortak Avukat  
[eaziz@paksoy.av.tr](mailto:eaziz@paksoy.av.tr)



**Onur Çeliker**  
Counsel  
[oceliker@paksoy.av.tr](mailto:oceliker@paksoy.av.tr)



**Deniz Baytekin**  
Avukat  
[dbaytekin@paksoy.av.tr](mailto:dbaytekin@paksoy.av.tr)

Bu not sadece bilgilendirme amaçlı olup; hukuki mütalaa teşkil etmemektedir. Bu bilgi notunda tartışılan konulara ilişkin herhangi bir sorunuz olması halinde lütfen bizimle temasa geçiniz. 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, sermaye piyasaları, enerji mevzuatı, alt yapı yatırımları, ticari ve idari davalar, iş davaları ve vergi uyuşmazlıkları gibi geniş bir yelpazede faaliyet gösteren yerel avukatlık firmasıdır.