

11.03.2021

SİRKÜLER 2021/25: Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Yayımlandı

20.05.2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 6715 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesine Uzaktan Çalışmaya dair düzenlemeler eklenmişti. Yasal düzenlemeye göre, 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 ilişkisidir. Buna göre yapılacak iş sözleşmesinde; 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 hükümler yer almalıdır. Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Yasal düzenlemeye göre, uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir. Bu düzenlemeye istinaden bugüne kadar yayınlanmamış olan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 10.03.2021 tarihli Resmi Gazetede yayınlanmıştır. **Yönetmelikte belirlenen uzaktan çalışmanın usul ve esasları** aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır.

1) Yönetmelikte uzaktan çalışma; "Personelin, 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 ilişkisidir." şeklinde tanımlanmıştır. Burada işyeri dışında yerine getirme kavramı kullanılmaktadır. 5510 sayılı SGK Kanununda 11'inci maddesinde işyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla sosyal güvenlik mevzuatına göre sigortalının uzaktan çalışma şeklinde işini yaptığı her yer işyeri sayılmaktadır. Yönetmelikteki işyeri kavramından ana işin yapıldığı yer anlamı çıkarılmalıdır.

2) Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılmalıdır. 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 almalıdır. İşin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar de iş sözleşmesinde belirtilir.

3) Uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanmalıdır. Bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirlenir.

4) Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçları iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanmalıdır. İş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından

yazılı olarak işçiye teslim edilir. İşçiye teslim edilen belgenin işçi tarafından imzalı bir nüshası ise işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanır. İş araçlarının listesi, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmaz.

5) 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.

6) İşveren; uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri almalıdır. İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirlemelidir. Verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunludur.

7) İşveren, 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. Bu madde gereği, uzaktan çalışmanın yapıldığı yer sosyal güvenlik mevzuatına göre işyeri sayıldığından, uzaktan çalışmanın yapıldığı yerde yani işyerinde iş kazası meydana gelmesi veya sigortalının meslek hastalığına yakalanması halinde işverenin kusurlu bulunmaması için uzaktan çalışma yapan sanki ana işyerinde çalışıyor gibi işin gereği olarak bütün iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması gerekmektedir.

8) 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 yapılamaz. 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.

9) İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. Personel, uzaktan çalışma isteğini yazılı olarak işverene bildirir, işveren de bu talebi değerlendirerek kararını 30 gün içinde yazılı olarak personele bildirmek zorundadır. Talebin kabul edilmesi halinde iş sözleşmesi düzenlenir.

Uzaktan çalışma yapan personel normal çalışma düzenine dönmek isterse aynı usulle tekrar işverene başvurmalıdır. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir.

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