

GÜNCEL GELİŞMELER IŞIĞINDA UZAKTAN ÇALIŞMA

Av. Tuğçe ÇELİK



Workers in the Snow, Edvard Munch, 1913, Munch Museum, Oslo

Ülkemizde çalışma hayatında çok rastlanmayan ancak tüm Dünyayı etkisi altına alan Kovid-19 pandemisiyle fazlasıyla varlık gösteren; zaruri ve/veya ihtiyari olarak uygulama alanı çoğalan uzaktan çalışmaya ilişkin, 31419 Sayılı Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, Resmi Gazete’de 10.03.2021 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. (1)

Bilindiği üzere, evvelce Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Antlaşması ile Uluslararası düzeyde ele alınan uzaktan çalışma, Ulusal mevzuatımızda öncelikle 2012 yılında yürürlüğe giren, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu “*Evde Hizmet Sözleşmesi*” başlığı altında 461 ve devamı hükümleri ile ele alınmıştır.

06.05.2016 tarihinde ise, 6715 sayılı Kanunun 2 md.'si ile 4857 Sayılı İş Kanunun “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” başlıklı 14.maddesine uzaktan çalışmaya ilişkin aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“... 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.

Dördüncü fıkra 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 alır.

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.

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.”

İş Kanununda belirtilen yönetmelik ise, Kovid-19 pandemisinin tüm Dünyada olduğu gibi ülkemizde de bir dizi tedbirlere neden olması ve bu tedbirlerin gerekliliği olarak uzaktan çalışma modellerinin geliştirilmesi, bu modellerin birçok işyeri nezdinde süreklilik arz eden uygulamaya dönüştürülmesi ile ivedi bir ihtiyaç haline gelmiş ve nihayet 10.03.2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Anılan bu yönetmelikle **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 ifade edilirken, iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi de **uzaktan çalışan** olarak anılmaktadır.

Yönetmelikte uzaktan çalışma usul ve esasları belirlenmiş olup; burada düzenlenmeyen hususlarda uyuşmazlıklar genel hükümlere göre çözümlenecektir. Yönetmelikle belirlenen uzaktan çalışma usul ve esaslarına değinecek olursak;

- Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri 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 hükümleri kapsayacak şekilde **yazılı** olarak yapılmalıdır.
- **Çalışma mekanı**, ev olabileceği gibi tarafların adresini veya işyerine uzaklığını belirlediği başka bir mekan da olabilir. Gerekli olması halinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı bu mekan ile ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanır. Bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, taraflarca belirlenir.
- Yönetmelik mal ve hizmet üretimi için gerekli **malzeme ve iş araçlarının** iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça işveren tarafından sağlanmasını esas almıştır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilir.
- Malzeme ve araçların işverence temin edilmesi halinde, ya araçlar listesi düzenlenerek, işçinin imzasını içerir bu belge muhafaza edilmeli ya da araçlar listesine iş sözleşmesinin içerisinde veya ekinde yer verilmelidir. Bu malzeme ve araçların bozuk olması halinde işçinin, genel hükümler uyarınca durumu ivedi olarak işverene bildirmesi gerekmektedir.
- İşin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar da iş sözleşmesinde belirtilir.
- Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman **çalışma süresi** iş sözleşmesinde belirtilir. Taraflarca (mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla) çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. **Fazla çalışma** ise, işçinin muvafakati ile (yine mevzuat hükümlerine uygun olarak) yapılır. Bu halde, fazla çalışmanın ispatı hususunda işin niteliğine, icra edilme biçimine göre farklı yöntemler belirlenebilir. Örneğin; Volkswagen Fransa grubunda çalışma saatleri

dışında ana bilgisayar sunucusunun (server) kapatılması, çalışma saatinin bitiminden yarım saat sonra elektronik posta alımının durdurulması ve blackberry gibi uzaktan iletişim araçlarına cihazlarına günlük azami elektronik posta alma sınırı getirilmesi; Réunica ve l'Apec gruplarında bazı saatler dışında toplantı yapılmasının ve elektronik posta gönderilmesinin yasaklanması uygulamaları sürdürülmektedir. Söz konusu yöntemlerin, uzaktan çalışanların çalışma saatlerinin kontrol edilmesi amacıyla kullanılması mümkündür. (2)

- Uzaktan çalışmada iletişimin **yöntemi ve zaman aralığı** uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirlenir.
- 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 alır. İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler. Verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunludur.
- 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.
- Yönetmelik, 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 çalışmayı yasaklamaktadır. 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 ise birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirlenir.

Uzaktan çalışmaya geçişte ise; iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.

İşçinin, uzaktan çalışma yapma talebi olması halinde;

- a) Talep yazılı olarak yapılır.
- b) Talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilir.

c) Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstaslar kullanılır.

Talebe ilişkin değerlendirme sonucunun **otuz gün içinde** işçiye talebin yapıldığı usulle yani yazılı olarak bildirilmesi esastır.

Talebin kabul edilmesi halinde yönetmelikte belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılır.

Uzaktan çalışmaya geçen işçi, tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir.

Uzaktan çalışma teklifinin işverenden gelmesi halinde, sözleşme şartları eşit davranma yükümlülüğü kapsamında değerlendirilecek olup, tarafların fesih gerekçesinin oluşup oluşmadığı somut olaya göre değerlendirilmelidir. Yine bu halde, uzaktan çalışmanın tüm işçilere uygulanıp uygulanmayacağı, tüm işçiler için uygulanmıyorsa bunun işverenin '*yönetim hakkı*' kapsamında objektif bir nedene dayanıp dayanmadığı irdelenmelidir.

Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde ise, uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz. Dolayısıyla bu hallerde uzaktan çalışma, iş sözleşmesinde İş Kanunu md.22 uyarınca esaslı değişiklik teşkil etmeyecek ve işçi için haklı nedenle fesih gerekçesi oluşmayacaktır.

Sonuç olarak; uzaktan çalışma ülkemizde çalışma hayatında uygulama alanı buldukça, yönetmelikçe belirlenen tüm usul ve esaslar önümüzdeki günlerde yargılama konusu haline gelecek, hem iş sağlığı ve güvenliği hükümleri hem de verilerin korunması hükümlerine dair denetimlerin nasıl yapılacağı tartışma konusu yaratacaktır.

Nisan 2021

(1) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>

(2) Gonca AYDINÖZ, İŞ HUKUKUNDA TELE (UZAKTAN) ÇALIŞMA, ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ ÖZEL HUKUK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ANABİLİM DALI Doktora Tezi, Ankara,2014, Sf. 124

Dikkat: Bu yazı genel bilgi vermekte olup; hukuki tavsiye verme amacı içermemektedir.

alptekin & kaya
hukuk bürosu