



GÜZELDERE ♦ BALKAN
HUKUK BÜROSU

Telefon : (212) 244 84 94
Faks : (212) 244 85 95
Adres : İnönü Cad. Dilaram Apt.
No: 19/9-11 Taksim 34437 İstanbul
E-Posta : info@guzeldere-law.com
Web : www.guzeldere-law.com

23.03.2021

Sayın İlgililer,

İşbu bilgi notu, 10.03.2021 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan ve yürürlüğe giren “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği” (“**Yönetmelik**”) ile ilgili olarak sizleri bilgilendirmek amacıyla hazırlanmıştır.

Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine dayanılarak uzaktan çalışanları ve bunların işverenlerini kapsayacak şekilde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işleri, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasını ve uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemektedir. Bu doğrultuda, günümüzde gittikçe yaygınlaşan bir iş modeli haline gelen uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslara kısaca aşağıdaki şekilde değinilebilir:

Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin 4. fıkrasında şu şekilde açıklanmıştır.

“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.”

- Yönetmelik’in 5. maddesine göre **uzaktan çalışmaya yönelik iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılır** ve bu sözleşmelerde 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 hükümler yer alır. Bunları içeren yeni bir sözleşme hazırlanıp imzalanabileceği gibi, mevcut iş sözleşmesine bu koşulları içeren yeni bir ek protokol hazırlanarak imzalanması da mümkündür.
- Gerekli olması halinde Yönetmelik’in 6. maddesi kapsamında uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanacaktır. Bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirlenecektir. Hali hazırda Kovid-19 sebebi ile gerçekleştirilmekte olan uzaktan çalışmalar için de bu madde geçerli olup, mekân ile ilgili düzenleme yapılması bir zorunluluk değil, işverenin tercihine bağlıdır. Bu doğrultuda, çalışanların verimlilik, iş güvenliği ve sair sebepleri gözetilerek işveren tarafından evin (ev yerine başka bir mekân da belirlenebilir) belli bir odasının kullanılması, o odada bulunması gereken asgari ekipman ve ortam koşulları belirlenebilir.
- Yönetmelik’in 7. maddesine göre uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadığı müddetçe



işveren tarafından sağlanması esastır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ve bakım/onarım koşulları açık ve anlaşılır biçimde uzaktan çalışma iş sözleşmesinde yazılmalıdır.

- İş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından uzaktan çalışma iş sözleşmesinde yazılır veya eki olarak yer alır. Mevcut iş sözleşmesi uzaktan çalışmayı içerecek şekilde imzalı ise, söz konusu listenin bu sözleşmeye ek yapılması ve karşılıklı imzalanması yeterlidir.
- Uzaktan çalışmaya yönelik iş sözleşmelerinde; işin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar, uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi yer alır. **Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma süresinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.**
- Yönetmelik'in 11. maddesine göre işveren, 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. Korunması gereken verinin tanımı ve kapsamı sözleşmede işverence belirlenir. **Uzaktan çalışan tarafından işverence verilerin korunması amacıyla belirlenen işletme kurallarına uyulması 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.** İşverenin işyeri için hazırlanmış olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, uzaktan çalışma durumunda yeni çalışma ortamına göre uyarlanmalıdır. Dolayısı ile, şirket adresinde çalışılan dönemde yapılan iş sağlığı güvenliği bildirimlerinin geçerli kabul edilmeyebileceği göz önünde bulundurularak yeni bilgilendirme yapılmalı ve bu bilgilendirme belgelenmeli.
- Uzaktan çalışmaya geçiş Yönetmelik'in 14. Maddesinde açıklanmıştır. Bu maddeye göre; iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabileceği gibi halihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde uzaktan çalışma sözleşmesine döndürülebilir. **İşçinin uzaktan çalışma talebi yazılı olmalıdır ve talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilmelidir.** Talep değerlendirilirken işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstaslar kullanılır. **Talebe ilişkin değerlendirme sonucunun 30 (otuz) gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle bildirilmesi esastır.** Talebin kabul edilmesi halinde



Yönetmelik'in 5. maddesinde belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılır. Uzaktan çalışmaya geçen işçi, uzaktan çalışmaya geçmek için uygulanan usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir.

- Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz. İşverenin mevcut Kovid-19 sebebi ile almış olduğu önlemler bu doğrultuda değerlendirilecek olup, bir üst paragrafta belirtilen yazılı talep aranmayacak, sadece yazılı sözleşme yapılması gerekecektir. İşverence Yönetmelik'e uygun olarak hazırlanacak yeni sözleşme, çalışanın mevcut çalışma koşullarında bir ağırlaştırma içermeyeceğinden, çalışanın sözleşmeyi imzalamaktan imtina etmemesi gerekir. İmzalamaya yanaşmaması halinde, işveren tarafından geçerli sebebe dayanılarak fesih hakkı oluşacaktır. Böyle bir işlem yapılmadan önce Hukuk Büromuz ile görüşülmesini tavsiye ediyoruz. Nitekim, her somut olayın kendi içinde değerlendirilerek doğru usul ile ilerlenmesi önemlidir.
- 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.

Uzaktan çalışma usul ve esaslarını düzenleyen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile ilgili bilgi notumuz burada sona ermiştir. Uygulama her işveren açısından farklılıklar gerektirebilecek olup, uzaktan çalışma iş sözleşmesinin hazırlanması veya sonrasında uygulanması ile ilgili olabilecek tüm sorularınız için bizimle irtibata geçmekte lütfen tereddüt etmeyin.

Saygılarımızla,

Güzeldere | Balkan Hukuk Bürosu