

## UZAKTAN ÇALIŞMA YÖNETMELİĞİ

Uzaktan çalışmaya ilişkin genel hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun ("**Kanun**") 14üncü maddesi ile düzenlenmiş olup, yine aynı madde ile uzaktan çalışmaya ilişkin diğer usul ve esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılacak yönetmelikle belirleneceği kararlaştırılmıştır.

Uzaktan çalışma COVID-19 salgınının zorlayıcı etkileri nedeniyle, pandemi süresince işveren ve çalışanlar tarafından çokça tercih edilen bir yöntem haline gelmiştir. Bu doğrultuda, Kanun'un değinilen maddesi gereğince uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği" ("**Yönetmelik**") 10.03.2021 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işleri, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını hüküm altına alan bu Yönetmelik, uzaktan çalışma yönteminin asgari gerekliliklerini ve ana hatlarını belirler niteliktedir.

### Yönetmelik ile birlikte gelen önemli düzenlemeler:

#### ▪ Sözleşmenin şekil ve içeriği

Uzaktan çalışmaya göre yapılacak iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin Kanun'da düzenleme yapılmış olmasına karşılık, sözleşmenin şekli ilk defa Yönetmelik ile belirlenmiştir. Buna göre, uzaktan çalışmayı konu alan iş sözleşmesinin **yazılı** şekilde yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Sözleşmenin içeriğine dair yapılan düzenlemede ise, Kanun ile belirlenmiş olan sözleşme unsurları aynı şekilde korunmuştur.

#### ▪ Çalışma Mekânının Düzenlenmesi

Çalışma mekânının maliyetinin karşılanmasına ilişkin usulün **işveren ve uzaktan çalışan tarafından birlikte kararlaştırılacağı** Yönetmelik ile hüküm altına alınmıştır. Görüşümüze göre, uzaktan çalışmanın konu edildiği iş sözleşmelerinde çalışma mekânının maliyetine ilişkin esasların mutlaka belirlenmesi gerekmektedir. Zira bu esasların sözleşme ile hüküm altına alınmadığı hallerde, çalışma mekânının maliyetlerinin hangi şartlar altında karşılanacağı Yönetmelikle belirlenmemiş olup, bu durum uzaktan çalışma uygulaması sırasında belirsizliğe ve uyuşmazlığa yol açabilecek niteliktedir.

#### ▪ Malzeme ve İş Araçlarının Temini ve Kullanımı

Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için ihtiyaç duyacağı **gerekli malzemenin işveren tarafından karşılanması esas kural olarak belirlenmiştir**. Ne var ki, iş sözleşmesi ile bu kuralın aksi yönde düzenleme yapılabilmektedir.

Yönetmeliği göre, uzaktan çalışana sağlanacak malzeme ve iş araçlarının kullanımı esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana açıklanmalıdır. İş araçlarının işveren tarafından karşılanması halinde, bu malzemelerin tespiti ve takibi için işveren tarafından uzaktan çalışana **iş araçları listesi** verilecek, bu listenin bir nüshası çalışanın özlük dosyası içerisinde işverende, bir nüshası ise uzaktan çalışanda bulunacaktır. İş araçları listesinin iş sözleşmesinin içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenmesi de Yönetmelik tarafından mümkün kılınmış olup, bu halde ayrı bir liste

düzenlenmesine gerek duyulmayacağı da ayrıca hüküm altına alınmıştır. İlgili listenin, iş araçlarının işçiye teslim edildiği tarihteki bedelleri içermesi gerekmektedir.

#### ▪ Üretim Maliyetlerinin Karşılanması

Yönetmeliğe göre, **üretimle ilgili giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar iş sözleşmesinde belirtilecektir.**

#### ▪ Çalışma Süresinin Belirlenmesi

Yönetmelik hükümlerine göre, **uzaktan çalışmanın zaman aralığı ve süresi sözleşmede belirlenecek** olup, taraflarca bu saatlerde mevzuatla belirlenen sınırlar çerçevesinde değişiklik yapılabilecektir. Fazla çalışma, işverenin yazılı talebi üzerine uzaktan çalışanın onaylamasıyla gerçekleştirilebilir.

#### ▪ İletişim

Uzaktan çalışmada **iletişim yöntemi ve zaman aralığının çalışan ile işveren tarafından belirleneceği** hüküm altına alınmış olup, bu hususun da uzaktan çalışma konulu iş sözleşmesinde ayrıca düzenlenmesi önem arz etmektedir.

#### ▪ Verilerin Korunması

İşveren uzaktan çalışanı, **işyerine ve yaptığı işe dair verilerinin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirmek ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır.** Yönetmeliğe göre, korunacak verinin tanımı ve kapsamı iş sözleşmesinde işveren tarafından belirlenecektir. Verilerin korunması hususunda işverene yüklenen sorumluluğun yanı sıra uzaktan çalışan ise, verilerin korunması için belirlenen işletme kurallarına uymakla sorumlu tutulmuştur.

Verilerin korunmasına yönelik işletme kurallarına ilişkin olarak Yönetmelik ile getirilen yeni düzenlemenin iş hayatında özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri ve işyerinin KVKK politikalarının uygulanması bakımından yeni usuller doğurabileceği görüşüyoruz.

#### ▪ İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tedbirlerin Alınması

Yönetmeliğe göre, **uzaktan çalışan iş sağlığı ve güvenliği hususunda bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve çalışana sağlanan ekipmanla ilgili iş güvenliği tedbirlerini almak işverenin yükümlülüğündedir.**

#### ▪ Uzaktan Çalışanın yapamayacağı işler

Uzaktan çalışma yönteminin uygulanamayacağı işler Yönetmelik ile belirlenmiştir. Buna göre; Tehlikeli kimyasal madde, radyoaktif madde ve bunların atıkları ile yapılan çalışmalarda ya da biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan işlerde uzaktan çalışma yapılamayacaktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile millî güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağını bu işlerden sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

▪ **Uzaktan çalışmaya geçiş**

Yönetmeliğe göre, **iş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesiyle kurulabilir veya var olan iş sözleşmesi taraflarca kararlaştırılarak uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilmektedir.** Yönetmelikle getirilen yeni düzenlemeye göre **işçi uzaktan çalışma talebinde bulunabilmektedir.**

**Uzaktan çalışma talebinin yazılı olarak yapılacağı, işveren tarafından işyerindeki usul doğrultusunda değerlendirileceği ve talep değerlendirilirken işçinin ve işin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstasların kullanılacağı yeni getirilen düzenlemeler arasındadır.**

Anlaşıldığı kadarıyla, uzaktan çalışma yasağı olmayan işlerde işçi uzaktan çalışma talebiyle işverene başvurabilmekte, bu başvuru işveren tarafından değerlendirilmektedir. Ancak, başvurunun değerlendirme kriterlerine ilişkin sıkı bir düzenlemeye gitmekten çekinilmiş, bunun yerine değerlendirmede kullanılacak kıstasları belirleme yetkisi tamamen işveren üzerine bırakılmıştır.

**İşçinin talebi üzerine yapılacak değerlendirme sonucunun otuz gün içerisinde talebin yapıldığı usulle işçiye bildirilmesi Yönetmelikle esas olarak belirlenmiştir.** Talebin işverence kabul edilmesi üzerine yapılacak sözleşme Yönetmelik'te belirtilen şart ve koşullara uygun olarak yapılacaktır. Uzaktan çalışmaya geçen işçinin tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabileceği, söz konusu talebin işveren tarafından öncelikli olarak değerlendirileceği de Yönetmelikle hüküm altına alınmıştır.

Bu hususların yanı sıra, işyerinin tamamında veya bir bölümünde uzaktan çalışmaya geçişin mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle olması halinde işçinin talebi veya onayı aranmayacağı da ayrıca düzenlenmiştir.