

DENET İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK SİRKÜLERİ



Sirküler Tarihi : 04.05.2020
Sirküler No : 2020/067
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ - MAYIS 2020
Sayı : 197

Dr. Cahit EVCİL
E. SGK Başmüfettişi

KORONA VİRÜS NEDENİYLE PERSONELİNİ EVDEN ÇALIŞTIRAN İŞVERENLERİN DİKKAT ETMESİ GEREKEN HUSUSLAR

Özet:

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.

Uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekmektedir.

Korona virüs nedeniyle evden çalışmaların artması önümüzdeki günlerde birçok uyuşmazlığı da beraberinde getirecektir. İşverenlerimizin bu uyuşmazlıklar nedeniyle dava yüküyle karşı karşıya kalmaması ve çalışma barışının sağlanması adına gerekli tedbirleri alması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Evden çalışma, uzaktan çalışma, esnek çalışma, tele çalışma.

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'den fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

1. GİRİŞ

Teknolojinin ve buna bağılı olarak iletişim araçlarının gelişmesi bazı işlerin uzaktan görülebilmesine imkân tanımıştır. Uzaktan çalışmanın bir esnek çalışma modeli olarak fiilen uygulanması, devletleri de bu alanda düzenlemeler yapmaya zorlamış ve uzaktan çalışma bir kavram olarak iş kanunlarında yer almaya başlamıştır.

Uzaktan çalışma zaman kaybını önlemekte, maliyet avantajı ve esneklik sağlamaktadır. Üstelik daha güvenli ve çevrecidir. Bunun yanı sıra takım çalışmasına uygun değildir. Dikkat dağılmasına neden olan faktörlerden etkilenmeye ve bu nedenle verimin düşmesine neden olabilir. Ayrıca sosyalleşmeye de engeldir.

Uzaktan çalışma ve onun bir alt dalı olan evden çalışma, bütün bu olumlu ve olumsuz yönleriyle birlikte, korona virüs sürecinde özellikle beyaz yakalı personelin istihdamında başvurulan bir yöntemdir. Ancak bu uygulamayı yapan şirketlerin bir takım yasal süreçlere uygun hareket etmeleri ileride doğacak uyumsuzlukları azaltacaktır. Bu makalemizde uzaktan çalışmaya ilişkin iş mevzuatındaki düzenlemeler ve bu düzenlemeler çerçevesinde işverenlerce yapılması gereken işlemler tartışılacaktır.

2. UZAKTAN ÇALIŞMANIN TANIMI

Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine 6715 sayılı Kanunun¹ 2'nci maddesiyle eklenen fıkralarla iş mevzuatımıza girmiştir.

Buna 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.

Görüleceği üzere, uzaktan çalışma, işçinin işini kendi evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında herhangi bir yerde yerine getirebileceği bir üst kavramdır.

Uzaktan çalışma personelin evinden yapılabileceği gibi işyeri dışında başka herhangi bir yerden de yapılabilir. Örneğin personelin bir kütüphanede ya da kafeteryada çalışmalarını yürütmesi mümkündür.

Önemle belirtelim ki, kanunda uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağını, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususların Çalışma, Aile ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmesine rağmen söz konusu yönetmelik henüz çıkarılmamıştır.

¹ 20/05/2016 tarih ve 29717 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

3. UZAKTAN ÇALIŞMA İŞ SÖZLEŞMESİ

Kanuna göre, uzaktan çalışma iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma 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 (4857 s. K. 14/5 m.).

Kanundaki bu düzenlemeye göre uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı yapılması şarttır. İşveren uzaktan çalıştırmak istediği personeliyle yazılı iş sözleşmesi yapacak ve bu iş sözleşmesinin bir nüshasını personeline verecektir.

4. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞVERENLERİN DİKKAT ETMESİ GEREKEN HUSUSLAR

Günümüzde korona virüs nedeniyle evden yapılan çalışmalar artmıştır. Bu kapsamda personelini evden çalıştırmak isteyen işverenlerin dikkat etmesi gereken hususlar bulunmaktadır.

Öncelikle, işyerinde çalışan bir işçinin evden çalıştırılmasının iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik olduğu kanısındayız. Bu nedenle, personelden bu değişiklik nedeniyle 4857 sayılı Kanunun 22'inci maddesi çerçevesinde onayının alınması gerekmektedir.

Pandemi süresince, iş kanunlarında yazılı onay alınması gereken hususlarda elektronik posta, telefon mesajı gibi yöntemlerle onay alınmasının, bilahare normal koşullara döndükten sonra bu onayların yazılı ve ıslak imzalı olarak yeniden alınıp özlük dosyalarında saklanmasının yeterli olacağı kanısındayız. Yine personelin el yazısıyla yazıp imzaladığı dilekçesinin ekran görüntüsünü işverene göndermesi de yapılacak işlemlerde esas alınabilecektir.

Korona virüs nedeniyle evden çalışacak personelin esasen bir iş sözleşmesi bulunmaktadır. Dolayısıyla kanunda yazılı olarak yapılması istenilen sözleşme zorunluluğu nedeniyle mevcut sözleşmeye ek bir protokolün yapılmasının yeterli olacağı kanısındayız. Bu ek protokole mevcut iş sözleşmesinde olmayıp da 4857 sayılı Kanunun 14/5'inci maddesinde belirtilen hususların yazılması gerekir.

Personelle imzalanacak ek protokole evden yapılacak çalışmanın hangi tarihte başlayacağı, hangi tarihte biteceği, personelin evde haftanın hangi günlerinde, hangi saat aralığında işini yapacağı, personelin işini hangi adreste ve belirlenebiliyorsa evin hangi alanında yapacağı, personelin gerektiğinde işyerine çağırılıp çağırılmayacağı, personelin gerektiğinde fazla mesai yapıp yapamayacağı, fazla mesai yapacaksa personelin onayının alınması, yine ulusal bayram ve resmi tatillerde personel çalışacaksa onayının alınması, personele çalışırken sağlanan aynı hakların durumunun belirlenmesi, personele teslim edilen demirbaşlara ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlara yer verilmesi yerinde olacaktır.

Pandemi nedeniyle işleri kötüye giden işverenlerin personel çıkartmaması için bir takım tedbirler devletimiz tarafından alınmıştır. Ancak bunun yanında işverenlere tek taraflı olarak ücretsiz izne ayırma yetkisi verilmiştir. Bu süreçte hiçbir çalışanın ücretsiz izne ayrılması, gelirsiz kalmaması adına hem işverenin hem de çalışanlarımızın karşılıklı fedakârlık yapmaları gerekebilir. Bilindiği üzere işçi ve işveren anlaşılırsa çalışma şartlarını ileriye dönük olmak kaydıyla değiştirebilirler. Bu çerçevede, işçi ve işveren karşılıklı anlaşarak, personelin evden çalıştığı saati ve bunun karşılığında da orantılı olarak ücretini bir miktar düşürebilir. Personelin de evden çalışmak suretiyle bir takım tasarruflarının olması ve iş güvencesi düşüncesiyle böyle bir sözleşme değişikliğine sıcak bakmasının mümkün olabileceği kanısındayız.

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 (4857 s. K. 14/6 m.). Bu kapsamda, evden çalışan personelin ev kazalarına karşı iş sağlığı ve güvenliği ekibi tarafından eğitilmesi yerinde olacaktır. Bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin de uzaktan eğitim yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilebileceği kanısındayız.

Uzaktan çalışmada personel, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaktır (4857 s. K. 14/6 m.). İşverenin onay almaksızın ofis çalışanına göre evden çalışan personelinin haklarını kısıtlaması halinde, hakları kısıtlanan personel, eşitliğe aykırılık ilkesince eksik ödenen haklarını talep edebilecektir. Ayrıca işverenin eşitliğe aykırılık nedeniyle idari para cezası yaptırımıyla karşı karşıya kalması da söz konusu olabilecektir.

İşverenin, çalışma koşullarında değişiklik kapsamında onayını almak kaydıyla, personelin katlanmak zorunda kalmadığı bir takım yan ödemelerini bu dönemde ödemeyebileceği kanısındayız. Yol parası, risk tazminatı gibi yan ödemeleri bu konuda örnek olarak gösterebiliriz.

5. SONUÇ

Uzaktan çalışma, iş mevzuatımızın en yeni düzenlemelerinden biridir. Teknolojik gelişmeler nedeniyle özellikle beyaz yakalı olarak adlandırılan personelin evden çalışması esnek çalışma modellerinin arasında yerini almıştır.

Konunun çok yeni olması, henüz uzaktan çalışma yönetmeliğinin çıkmaması, yargıya intikal eden vaka sayısının az olması ve içtihat oluşmaması nedeniyle uzaktan çalışma konusunda yeterli düzeyde kaynak bulunmamaktadır.

Korona virüs nedeniyle evden çalışmaların artması önümüzdeki günlerde birçok uyuşmazlığı da beraberinde getirecektir. İşverenlerimizin bu uyuşmazlıklar nedeniyle dava yüküyle karşı karşıya kalmaması ve çalışma barışının sağlanması adına evden çalışma sözleşmelerini hazırlatarak personelin onayını almaları, uzaktan çalışmada alınması gereken iş sağlığı ve güvenliğe tedbirlerini aldirmaları ve bu konulardaki eğitimlerini tamamlamaları yerinde olacaktır.