

COVID-19 SÜRECİNDE UZAKTAN ÇALIŞMA ŞARTLARI VE HUKUKİ DURUMUN İNCELENMESİ

Aralık 2019 yılında Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan ve tüm dünyayı saran Coronavirüs (Covid-19) ülkemizde de etkilerini yoğun bir şekilde göstermektedir. COVID-19 hastalığının, Dünya Sağlık Örgütü tarafından "pandemi" ilan edilmesi sonrası salgından korunmak amacıyla, bir yılı aşkın bir süreç içerisinde birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de sokağa çıkma kısıtlamaları ve yasakları ilan edilmiş ve edilmeye devam etmektedir.

Sokağa çıkma kısıtlamaları ve salgından korunmak amacıyla işgücünün büyük bir kısmı için, işverenler tarafından esnek çalışma yöntemlerinden biri olan uzaktan çalışma yöntemi seçilmiştir.

Uzaktan Çalışma, 4857 Sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin 4 üncü fıkrasında, ***"İşçinin, 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.

Kanunun 14 üncü maddesinin 5 inci fıkrasında ise ***"Dördüncü fıkraya 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."*** olarak belirtilmiştir.

Bu doğrultuda, tarafların uzaktan çalışma biçimine dönmeyi birlikte kararlaştırmış olması gerekmektedir. İşverenin tek taraflı karar alarak evde çalışmaya geçmesi, çalışan açısından iş koşullarında eşaslı değişiklik niteliğindedir (Özveri, 2020).

Ancak, 10/03/2021 tarih ve 31419 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 14 üncü maddesinin 6 ncı fıkrasında **"Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz."** şeklinde belirtilmiştir.

Yargıtay Kararlarına göre; sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulanması gibi durumlar 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında zorlayıcı nedenler arasında sayılmakta olduğu için Covid-19'un hızla yayılmasının önlenmesi kapsamında ülkemizde de pek çok işveren uzaktan çalışma modelini uygulamaya başlamıştır (Mercer Türkiye, 2020; Telli, 2020).

Bu doğrultuda, COVID-19 gibi zorlayıcı sebep gerekçesi ile uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesi durumunda işverenin işçi ile birlikte bir sözleşme yapması veya beraber kararlaştırması yükümlülüğü doğmamakta ve işverenin tek taraflı olarak karar vermesinin ardından tüm işçilere yapacağı bir duyuru ile uygulamaya geçilmesi mümkün olmaktadır.



Uzaktan Çalışma Yöntemi, işverenler için çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, şirket ekipmanlarının korunması ve siber riskler gibi risklerle beraber çalışanlar açısından da uyum ve iletişim sağlamakta zorlanmak, işyerindeki sosyal ortamdan uzaklaşmak ve teknik aksaklıklar gibi dezavantajlara sebep olabilir.

Ancak, çalışma saatlerinde esneklik yapabilmek, daha az gürültülü bir ortamda çalışmak, trafikte geçen süreyi çalışma veya dinlenme zamanı olarak kullanabilmekle beraber daha az stresli çalışmayı sağlayabilmek gibi avantajları da bulunmaktadır.

Uzaktan çalışma birçok işçi ve işveren içinde COVID-19 salgını ile beraber gelen yeni bir uygulama olup çalışma koşulları ve yükümlülükleri açısından birçok soru işareti oluşturabilmektedir.

Uzaktan çalışma uygulamasında belirlenecek çalışma koşulları İş Hukukunda yer alan hükümler dışında düzenlenmemelidir.

10/03/2021 tarih ve 31419 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile Uzaktan Çalışma Usul ve Esasları düzenlenmiştir.

İlgili Yönetmeliğin 6 ncı maddesine göre; **uzaktan çalışmanın yapılacağı mekan ile ilgili düzenlemeler çalışan ve işveren tarafından birlikte belirlenir.**

7 nci maddesine göre ise uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için **gerekli malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanması esastır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilmelidir.**

İşveren tarafından sağlanan iş araçlarının **işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işverence yazılı olarak işçiye teslim edilir. Bu belgenin işçi tarafından imzalı bir nüshası işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanmalıdır.**

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin 6 ncı fıkrasında "**Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.**" şeklinde belirtilmiştir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 9 uncu maddesinde ise çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin olarak "**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.**" şeklinde belirtilmiştir.



Bu doğrultuda; çalışma süreleri, çalışmanın başlangıç ve bitiş saatleri de İş Kanunu doğrultusunda belirlenmelidir. Örneğin, günlük 11 saati veya haftalık 45 saati aşan çalışmalar yine fazla çalışma olarak değerlendirilmeli ve fazla mesai ücreti ödenmelidir.

Aynı zamanda, işveren, işçinin uzaktan çalışıyor olması sebebiyle ücretinde ve sosyal haklarında herhangi bir kesinti yapmamalıdır. Bu süreçte işçinin çalıştığı yer işyeri olarak değerlendirileceğinden işyerinde çalışırken almış olduğu ücret, ikramiye, yemek ve sağlık yardımı gibi tüm haklarını almaya devam etmelidir.

Ancak, bu yardımların kaldırılması durumu İş Kanunu'nun 22 nci maddesi gereği **iş sözleşmesinde esaslı değişiklik oluşturacağından çalışanın yazılı onayı ile kesilebilir.**

Uzaktan Çalışma uygulamasında verilerin korunması ve siber güvenlikte büyük önem arz etmektedir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin 11 inci maddesinde işverenin **uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirmesi ve gerekli tedbirleri alması gerektiği çalışanın ise bu kurallara uyması gerektiği belirtilmiş olup bu verilerin korunmasına ilişkin tüm tedbirler işveren tarafından alınmalı ve çalışanın bu tedbirlere uyması gerekmektedir.**

Uzaktan Çalışma Döneminde en çok tartışılan konulardan biri ise iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri olmuştur.

4857 Sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin 6 ncı fıkrasında *"Bu doğrultuda; çalışma süreleri, çalışmanın başlangıç ve bitiş saatleri de İş Kanunu doğrultusunda belirlenmelidir. Örneğin, günlük 11 saati veya haftalık 45 saati aşan çalışmalar yine fazla çalışma olarak değerlendirilmeli ve fazla mesai ücreti ödenmelidir.*

Aynı zamanda, işveren, işçinin uzaktan çalışıyor olması sebebiyle ücretinde ve sosyal haklarında herhangi bir kesinti yapmamalıdır. Bu süreçte işçinin çalıştığı yer işyeri" olarak belirtilmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki iş kazası tanımında, işin yürütümü esnasında meydana gelen kazanın iş kazası olarak tanımlandığı anlaşılmaktadır. Uzaktan çalışma sürecinde işin yürütümü esnasında ya da nedeni ile meydana gelen kaza iş kazası olarak kabul edilecektir. Yani, **evde yaşanan bir kazanın iş kazası olarak değerlendirilebilmesi için kaza ile yapılan iş arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir.**



KAYNAKÇA

1. Özveri, M. (2020, Ağustos 19). Uzaktan Çalışma (Evden Çalışma) Yasaldır, 'Ama...' <https://www.evrensel.net/yazi/86975/uzaktan-calisma-evden-calisma-yasaldir-ama>
2. Mercer Türkiye (2020, Nisan). Mercer Peryön Covid-19 Nisan 2020 Anketi. <https://www.mercer.com.tr/content/dam/mercer/attachments/europe/turkey/Mercer-Peryon-Covid19-Nisan2020-Anketi.pdf>

isVerenim.com

