

PANDEMİ DÖNEMİNDE UZAKTAN ÇALIŞMA HALİNDE İŞÇİ ÜCRETLERİNDE İNDİRİM YAPILABİLİR Mİ?

Dünyada ve Türkiye’de pandeminin (Covid 19 Virüsü) etkileri halen yeni varyant /mutasyonlarla devam etmektedir. Bu nedenle dünyada birçok önde gelen şirket uzaktan çalışmayı (tele çalışmayı) kalıcı hale getirmeye başlamıştır. Bu durum beraberinde çalışanların ücretlerinde indirim yapılmasını gündeme getirmiştir. Çok uluslu şirketlerin bu konuda çalışanların ikamet edeceği şehre göre ücret algoritmaları geliştirdiği görülmektedir. Buna göre, uzaktan çalışanların ikamet ettikleri şehre göre ücret almaları söz konusu olmakta ve uzaktan çalışılması halinde ücretler düşürülmektedir¹.

Ülkemizde uzaktan çalışma halinde ücretlerde düşürme yapılabilir mi?

Ülkemizde de birçok şirketin pandemi döneminde yeni çalışma şekli olan uzaktan çalışmaya uyum sağladığı ve işçilere daha düşük ücretlerle çalışma teklifinde bulunduğunu gözlemlemekteyiz. Mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde bu mümkün müdür?

1) Uzaktan Çalışma Sözleşmesi Kurulması ve Ücretin Belirlenmesi

Uzaktan çalışma, işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında yerine getirme esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Uzaktan çalışma sözleşmesi eğer yeni işe alınan bir işçiyle kurulacaksa bu konuda bir problem yaşanmayacak, 4857 Sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin 5 inci fıkrasında yer alan hususlara göre bir iş ilişkisi kurulacak ve iş sözleşmesi imzalanacaktır. Uzaktan çalışmada iş sözleşmesinin yazılı yapılması geçerlilik koşuludur. Burada tarafların ücreti de asgari ücretin altında olmamak üzere serbestçe kararlaştırmaları mümkündür.

2) İşyerinde Çalışma Tarzından Uzaktan Çalışma Tarzına Geçme

Pandemiyle birlikte geçirdiğimiz yaklaşık 1,5 yıllık süre içinde firmalar ve çalışanlar uzaktan çalışma şeklini deneyimlemişler, kendileri yönünden avantajlı ve dezavantajlı yönlerini de görmüşlerdir. Önümüzdeki süreçte birçok firma yönünden uzaktan çalışmanın kalıcı bir hal alacağı ya da en azından **hibrit*** çalışma şekline dönüşeceği gözlemlenmektedir.

Ülkemizde de firmalar uzaktan çalışma şekline geçilmesi nedeniyle çalışanlarından ücretlerin indirilmesi talebinde bulunmaktadır.

Konuyla ilgili olarak 4857 Sayılı İş Kanununun 62 nci maddesinde ücretten indirim yapılamayacak haller sayılmıştır. Buna göre, “Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da **bu Kanun hükümlerinden herhangi**

¹ “ABD’de Delta varyantının ofise dönüş tarihlerini ötelemeye başlamasıyla birlikte, uzaktan çalışma koşulları üzerinde tartışmalar da yeniden alevlendi. Tartışmanın teması da, büyük ve pahalı kentlerde ofislerde çalışanların, evden çalışmaya devam etmesi halinde ücretlerin düşecek olması...Google, Facebook ve Twitter da daha ucuz bölgelere taşınan çalışanları için benzer bir model üzerinde çalıştıklarını açıkladılar...” Haftalık Oksijen Gazetesi “Evden Çalışana Düşük Ücret Tartışması” sayı 3 (21-29 ağustos-2 Eylül) Sayfa 18

***Hibrit çalışma**, çalışanın haftanın bazı günleri işyerinde ve bazı günleri ise uzaktan çalışmayı birlikte yürütmesi halidir. İşçi bu durumda örneğin haftanın 5 günü uzaktan çalışırken haftada bir gün işyerinde çalışabilmektedir.

birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.”

Pandeminin olmadığı normal koşullarda, Yargıtay’ın emsal kararlarında da, belirtildiği üzere, aynı işte çalışan ve durumunda bir değişiklik olmayan işçinin ücretinde bir eksiltme yapılamaz.

Yeni koşullarda yeni bir hizmet ilişkisinin doğduğunun kabul edilmesi durumunda ise işçi eski ücretini isteyemeyecektir.

Yargıtay’ın ücrette indirim yapılmasına ilişkin hususta ortaya koyduğu kriterler; ücretin düşürülmesinin ancak işçinin açık rızasıyla olabilmesi ya da bir toplu iş sözleşmesi hükmüyle olmasıdır. Yüksek mahkeme taraflarca yeni bir iş sözleşmesinin düzenlenerek, işçinin ücretinin düşürülmesini de kabul etmektedir.

Buna karşın pandemi koşulları olağanüstü koşullardır. Burada işveren virüsün bulaşma tehlikesine karşı **işçinin sağlığını koruma ve gözetme borcu** çerçevesinde ondan uzaktan çalışmasını talep etmektedir. Bu durum mücbir sebep* sayılacağından işçi bu teklifi (redde ilişkin haklı bir nedeni yoksa) kabul etmek zorundadır. Bu hem işverenin yönetim hakkı hem de dürüstlük kuralına uyması açısından gereklidir².

Ancak işçinin işyerine gelip gitmekten kurtulması nedeniyle işveren ondan ücretten indirim yapmasını isteyemez. Bu iş şartlarında esaslı değişiklik sayılır. İşveren bu düşüncede ısrar ediyorsa o zaman 4857 Sayılı İş Kanununun 22 nci maddesinde yer alan değişiklik feshine gitmek zorundadır. Her şeye rağmen işçiye yemek ücreti, yol gideri vs. ödüyorsa bunları ödemekten vazgeçebilir³.

Bununla birlikte, uzaktan çalışma konusunda işverence sağlanan yol yardımının ödenmekten vazgeçilebileceği konusunda görüş birliği bulunmasına karşın, kimi yüksek yargı mensupları tarafından uzaktan çalışan işçinin, işveren tarafından sağlanan yemek yardımından yararlanmaya devam edeceği, yardımın aynı veya nakdi yapılmasının bir öneminin bulunmağı ileri sürülmektedir⁴.

Uzaktan çalışma halinde yemek yardımının ödenip ödenmeyeceği hususu yargı kararları sonucu netleşecektir.

Sonuç olarak, pandemi koşulları ‘olağanüstü koşullar’ olması nedeniyle çalışma ilişkilerinde mücbir sebep oluşturmaktadır. Bu koşullarda işçi uzaktan çalışmayı kabul etmek zorunda olmasına karşın, işveren ücrette indirim yapılmasını talep edemez. Bu durum iş şartlarında esaslı değişiklik sayılır.

² Can Tuncay, "Pandemi Gölgesinde Evden Çalışma", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi Sayfa23-52

³ A.g.e.Sayfa 23-52

* **Mücbir sebep** bireylerin ya da tüzel kişilerin kendi iradeleriyle isteseler dahi önüne geçemeyecekleri durumlar olarak tanımlanabilir. Mücbir sebep, tarafların bazı fiili hususa ve bağlı olarak yerine getirmesi gereken ödev, yükümlülük veya borçlarını yerine getirme sırasını da iradesini geçici olarak ortadan kaldıran ve dıştan gelen fiili bir durumdur. Doğal afetler, genel salgın hastalıklar, kanuni grevler, kısmi veya genel seferberlik halleri vb.mücbir sebeplerdir.

⁴ Şahin Çil, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri ,Yetkin Yayınları, Ankara 2020, Sayfa 156



Uzaktan çalışmada işverence işçiye sağlanan yol yardımının ödenmekten vazgeçilebileceği konusunda doktrinde ve hukuk çevrelerinde görüş birliği bulunmaktadır. Yemek ücretinin ödenip ödenmeyeceği hususunda ise karşıt yönde görüşler bulunmakta olup, uygulamaya bu konuda oluşacak yargı kararları yön verecektir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

