

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği

Mart 2021

Yazarlar: [Gülşen Engin](#), [Mehmet Deniz Çelebisoy](#) ve [Ezgi Uysal](#)

4857 Sayılı İş Kanunu'nun ("**İş Kanunu**") 14. maddesinde genel hatlarıyla düzenlenen uzaktan çalışmanın usul ve esasları, 10 Mart 2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin ("**Yönetmelik**") yürürlüğe girmesiyle belirlenmiştir.

2016 yılında yapılan değişiklik ile uzaktan çalışma İş Kanunu'nda genel hatlarıyla düzenlenmişti ve uzaktan çalışmanın usul ve esaslarının Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ("**Bakanlık**") tarafından düzenleneceği belirtilmişti. Pandemi sürecinde uzaktan çalışmanın önem kazanmasıyla birlikte Bakanlık uzun zamandır beklenen Yönetmelik'i yayımladı.

Yönetmelik ile düzenlenen temel konular aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- ❖ Uzaktan çalışma, işçinin görevini iş yeri dışında yerine getirdiği iş ilişkisi şeklinde tanımlanmıştır.
- ❖ Yönetmelik, Kanun'da da öngörülmüş olan yazılı şekil şartını tekrar etmiş; işin tanımı, çalışma süresi ve yeri, ücret ve ücret ödenmesine ilişkin hususların sözleşmede yer alması gereken unsurlar olduğu düzenlenmiştir.
- ❖ İş için gerekli malzeme ve iş araçlarının aksi öngörülmedikçe işverence temin edileceği belirtilmiş ve teslim edilen iş araçlarının bir listesinin işçinin özlük dosyasına eklenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.
- ❖ İşveren, uzaktan çalışan işçinin yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışana bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olacaktır.
- ❖ (i) Kimyasal ve radyoaktif maddelerle çalışma, (ii) bunların işlenmesi veya (iii) atıklarına ilişkin çalışma ve biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan işlerin uzaktan çalışma ile yürütülemeyeceği öngörülmüştür.
- ❖ Yönetmelik uyarınca, iş sözleşmesi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi olarak yapılabileceği gibi mevcut iş sözleşmesi de işçi ve işverenin anlaşması halinde uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. İşçi uzaktan çalışma talebinde bulunabilir. Aynı hüküm çerçevesinde, işçinin uzaktan çalışma talebi yazılı olarak yapılmalı ve talebin sonucu işveren tarafından aynı usulle otuz gün içinde işçiye bildirilmelidir. Zorlayıcı sebeplerin varlığı nedeniyle işyerinde uzaktan çalışmanın uygulanması durumunda işçinin talep veya onayı aranmayacaktır.
- ❖ Uzaktan çalışan işçinin işyerine ve işe dair verilerin korunmasına ve paylaşılmasına ilişkin olarak ilgili mevzuat kapsamında bilgilendirilmesi ve işverenin bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alması gerekmektedir.

Yönetmelik 10 Mart 2021 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

Remote Working Regulation

Mart 2021

Authors: [Gülşen Engin](#), [Mehmet Deniz Çelebisoy](#) and [Ezgi Uysal](#)

The rules and procedures applicable to the remote working, which has been regulated under Article 14 of the Labor Law numbered 4857 (the “**Labor Law**”) in general terms, is regulated with the Remote Working Regulation (the “**Regulation**”) published in the Official Gazette dated 10 March 2021 and numbered 31419.

With the amendments made in 2016, remote working has been regulated in general terms under the Labor Law and the Ministry of Family, Labor and Social Services (“**Ministry**”) was expected to regulate the rules and procedures applicable to remote working. The long-awaited Regulation was published after the emerging importance of remote working due to pandemic.

The main issues regulated under the Regulation can be summarized as follows:

- ❖ Remote working is an employment relationship according to which the employee performs his/her duties outside of the workplace.
- ❖ The Regulation reestablishes the written form requirement provided for remote working agreements under the Labor Law, and provides that definition and duration of work, place of employment, salary and matters related to the salary payment must be regulated under the agreement.
- ❖ Unless provided otherwise, work equipment must be provided by the employer and the equipment list must be added to employee’s personal file.
- ❖ Considering the nature of the work, the employer is obliged to inform and train the employee in relation to the occupational health and safety measures, supervise the employee and take necessary precautions.
- ❖ Works involving (i) chemical and radioactive substances, (ii) processing these substances or (iii) working with the wastes of these substances; and works that carry the risk of exposure to biological factors cannot be carried out remotely.
- ❖ Pursuant to the Regulation, the employment agreement can be entered into directly as a remote working agreement or the existing employment agreement can also be converted into a remote working agreement. Employee is entitled to request to work remotely. As such, employee’s request to work remotely must be made in writing and the employer must respond to such request within thirty days. If remote working will be implemented in the workplace for compelling reasons, the employee’s request or approval will not be sought for transition to remote working.
- ❖ The Regulation provides that the employee must be informed of the rules regarding protection and processing of workplace and work data and the employer must take necessary precautions for protection of such data.

The Regulation has entered into force on 10 March 2021.

Çakmak Avukatlık Ortaklığı

Piyade Sokak, No. 18
C Blok, Kat:3, 06550
Çankaya, Ankara - Turkey

T +90 312 442 4680

Zorlu Center, D Lobisi, T3 Katı,
Daire 356, Levazım Mahallesi,
Koru Sokak No:2 34340
Beşiktaş İstanbul - Turkey

T +90 212 939 7560

This information is provided for your convenience and does not constitute legal advice. It is prepared for the general information of our clients and other interested persons. This should not be acted upon in any specific situation without appropriate legal advice and it may include links to websites other than the website.

Çakmak Avukatlık Ortaklığı has no responsibility for any websites other than its own and does not endorse the information, content, presentation or accuracy, or make any warranty, express or implied, regarding any other website.

This information is protected by copyright and may not be reproduced or translated without the prior written permission of Çakmak Avukatlık Ortaklığı.