

Remote Work under Turkish Law

Dr. Muhittin Astarlı & Dr. Ulaş Baysal

With the impact of the pandemic, employment relations in Turkey, like all over the world, is facing a period that could be called "renaissance of remote work". The more people work remotely, the more the need for regulations regarding remote work is felt and sought. As the problems experienced especially in terms of implementation are observed, new regulations are adopted by lawmakers. In terms of Turkish labor law, after the regulation of remote work within the Labour Act (Law No. 4857) in 2016, the Regulation on remote work has recently entered into force as secondary legislation.

Provisions in the Labour Act

The three paragraphs, added to Law No. 4857 in 2016 are the basic elements of the legislation on remote work in Turkish law. Remote work is defined in Art. 14/4 of Law No. 4857 as an employment relationship established in writing based on the principle that the employee fulfills his/her work at home or outside the workplace with technological communication tools within the scope of the work organization created by the employer. According to this definition, performing the work from home and working outside the workplace with technological communication tools (teleworking) are subject to the same principles and remote work term includes both cases.

It is undoubtedly possible to work in the form of telework from home with technological communication tools. It should be noted that work from home mentioned here is different from the homemaker's contracts regulated under Turkish Code of Obligations numbered 6098.

Art. 14/5 of Law No. 4857 provides that the remote work agreement must be in written form and have to include definition of the work, method of execution, duration and place of the work, matters regarding wage and payment of wage, the equipment provided by the employer and the obligations for their protection, the employer communication and general and special working conditions. Workers in remote work arrangement cannot be treated differently than other employees who provide service at the company's workplace in accordance with Art. 14/6 of Law No. 4857, unless for good reason shown. Moreover, employer must inform the employee about health and safety measures, provide the necessary safety training and health surveillance and take the necessary occupational safety measures for the equipment it provides, taking into account the nature of the remote work, as stated in same provision. Employer, in short, ensures that the conditions under which remote employees will be working are safe and without risks to the health of the employees.

In addition to the aforementioned provisions, according to Art. 14/7 of Law No. 4857, the Ministry of Labour and Social Security is empowered to issue secondary legislation to regulate further procedures and principles of remote work, to determine the works which cannot be performed remotely considering the nature of the work, the implementation of operating rules regarding data protection and sharing, and other matters.

Provisions on the Regulation of Remote Work

Remote Work Regulation, awaited since 2016 to be issued as per Art. 14/7 of the Law no. 4857 has come to force on 10 March 2021, i.e. date of publication in the Official Gazette.

In the Regulation remote work was defined in the same way as it was defined in the Code. Besides, remote worker is defined in the Regulation as the worker who partially or fully performs his/her work remotely. This definition mentions about partial performance of the work remotely however there is no provision in the Regulation how partial (hybrid) remote working will be performed.

Remote Work Regulation, like the Law no. 4857, requires the working contract to be in writing and containing definition of the work, method of execution, duration and place of the work, matters regarding wage and payment, equipment provided by the employer, communication between the employee and employer and other working conditions (Art. 5). The allocation and apportionment of costs incurred for the required equipment and designing the place where the work is performed are to be agreed by the parties (Art. 6, Art. 7). Absent of any agreement to the contrary, these costs are borne by the employer. The Regulation also provides that the employer should notice the employees about the principles of usage of the equipment and tools. Besides, the Regulation requires the employer to keep the list of equipment and tools also indicating the value thereof at the time when the employee receive these equipment and tools. This list is required to be prepared in cases equipment and tools are provided by employer and signed by the employee (Art. 7). Similarly, the employer and employee can agree who will bear the necessary expenses directly related to product manufacturing or service provision within the scope of the work performed. It should be noted that related provisions of the Regulation are in clear conflict with Article 414 of the Code of Obligations which states that expenses as to the performance of the work are met by the employer.

On the working hours, which is potentially the most problematic issue relating to remote work, the Regulation provides for nothing but repeats what the Law no. 4857 has provided. Art. 9 of the Regulation leaves the issue of working periods and hours to be determined in the employment contract by which the working hours can be altered subject to the boundaries of the Law no. 4857. Overtime work requested from the employee by the employer is admissible if the employee has given consent to it. The Regulation, however, is silent on the issue of how to record the working hours, which is one of the most critical issue in this respect.

Data protection and occupational health and safety are two fundamental issues on which the employer is obligated to inform the employee (Art 11, Art. 12). The employer

is also under obligation to provide training to the remote workers for occupational health and safety, conduct health surveillance and take occupational safety measures in relation to the equipment provided. In view of the exposed risk in terms of occupational health and safety, the Regulation forbids the works related to chemical and radioactive substances, processing of these substances and works posing biologic risks to be performed remotely.

Art. 14 of the Regulation contains the most important provisions related to implementation, in particular the transition phase to remote working. Accordingly, the parties can either construct their relationship on remote working basis from the very beginning, or change it to remote working afterwards upon agreement. For this transition, however, the employee needs to submit a written request which would be evaluated by the employer according to predetermined internal procedure. This evaluation takes into account the work's suitability to be performed remotely and other criterion determined by the employer. It is understood from the Regulation that the employer should issue an internal procedure containing these criteria for the transition to remote working. Art. 14 further requires the employer to notify the result of the evaluation within 30 days of the employee's request in written form and, if accepted, to execute a new employment contract according to Regulation's provisions concerning remote work. Employee who get to work remotely can request to return to old working order as well, by following the same application procedure.

Circumstances compelling remote working are reserved by the Regulation. In case remote working has to be implemented in part or entirety of the workplace down to compelling reasons specified by law, the employer would not be required to obtain the employees request or consent.

The scope of the Regulation is limited to the issues explained herein above. The posed questions of how the hybrid methods will be implemented, how remote working hours are recorded, what type of criterion can the employer adopt for transition to remote working and what consequences there are for not complying

with these criteria remain unanswered. Under these circumstances, the employers have to develop an application within the framework of general labour law principles, regulations which do not directly address this issue and the court practice, just like they do in the past.

Türk Hukukunda Uzaktan Çalışma

Prof. Dr. Muhittin Astarlı & Doç. Dr. Ulaş Baysal

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de pandeminin etkisi ile çalışma ilişkilerinde “uzaktan çalışmanın rönesansı” denilebilecek bir dönem yaşanmaktadır. Uzaktan çalışanların sayısı arttıkça uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemelerin de önemi artmaktadır. Özellikle uygulama bakımından yaşanan sorunlar gözlemlendikçe kanun koyucular tarafından yeni düzenlemelerin çıkarılması yoluna gidilmektedir. Türk iş hukuku bakımından da 2016 yılında uzaktan çalışmanın İş Kanunu içerisinde düzenlenmesinden sonra geçtiğimiz günlerde ikincil mevzuat olarak uzaktan çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir.

İş Kanunundaki Düzenlemeler

2016 yılında 4857 sayılı Kanuna eklenen üç fıkra Türk hukukunda uzaktan çalışmaya ilişkin mevzuatın temel öğeleridir. Bu düzenlemelerden ilki olan İş Kanunu 14/4’de uzaktan çalışma tanımlanmaktadır: 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. Kanundaki tanıma göre işin evden görülmesi veya teknolojik iletişim araçları ile işyerinde dışında görülmesi (teleçalışma) aynı esaslara tabi olup her iki halde de uzaktan çalışma söz konusudur.

Burada evden çalışma ve teleçalışma şeklinde iki çalışma biçiminin düzenlendiği görülmektedir. Teknolojik iletişim araçları ile evden teleçalışma şeklinde bir çalışma da kuşkusuz mümkündür. Ancak burada söz konusu olan evde çalışmanın, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenen evde hizmet sözleşmesinden farklı olduğunu belirtmek gerekmektedir.

İş Kanunu m.14/5, uzaktan çalışma için yapılacak iş sözleşmesi için yazılı şekil şartı öngörmüş ve devamında yazılı sözleşmede yer alacak hususları sıralamıştır. Buna göre, sözleşmede; 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. İş K. m. 14/6 eşit davranma borcuna ilişkin olup, bu düzenleme uyarınca uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kanunda düzenlenen diğer bir esas ise, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine ilişkindir. Buna göre, işveren, 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 (İş K. m. 14/6). Kanunda da açıkça öngörüldüğü üzere işin uzaktan görülüyor olması işvereni işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünden kurtarmaz.

Kanunda uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile konuyla ilgili diğer hususların düzenlenmesi ilgili Bakanlık tarafından çıkarılacak bir Yönetmeliğe bırakılmıştır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğindeki Düzenlemeler

Uzaktan çalışmaya ilişkin kanuni düzenlemelerin yürürlüğe girdiği 2016 yılından beri çıkarılması beklenen Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, 10 Mart 2021'de Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmelikte uzaktan çalışma tanımı Kanunla aynı şekilde kaleme alınmıştır. Yönetmelikte uzaktan çalışan, iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi olarak tanımlanmıştır. Bu tanımda çalışmanın bir kısmının uzaktan yapılmasından bahsedilmekte ve fakat Yönetmelikte kısmen (hibrit) uzaktan çalışmanın ne şekilde yapılacağına dair hükümler yer almamaktadır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, Kanunun ilgili düzenlemesinde olduğu gibi, uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiğini ifade ederek, sözleşmede; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan iş araçları, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması gerektiğini öngörmektedir (m.5). Uzaktan çalışmada işin görüleceği mekanın düzenlemesine ilişkin masraflar ile kullanılacak alet ve malzemelere ilişkin masrafların nasıl karşılanacağı hususları taraflara bırakılmıştır (m.6, m.7). Bu konuda bir kararlaştırma yapılmamışsa bu masraflara işveren katlanacaktır. Ayrıca iş malzeme ve araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşullarının işçiye bildirilmesi gerektiği, iş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesinin işçi tarafından imzalanmış bir şekilde işçinin özlük dosyasında saklanması gerektiği de Yönetmelikte kaleme alınmıştır (m.7). Yönetmeliğin 8. maddesinde, işin görülmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin karşılanması konusunun da iş ilişkisinin taraflarının anlaşmasına bırakıldığı görülmektedir. Bu hususta söz konusu Yönetmelik hükümlerinin, işin görülmesine ilişkin giderlerin işveren tarafından karşılanması gerektiğini düzenleyen Türk Borçlar Kanunu m. 414 hükmü ile açıkça çeliştiği not düşülmelidir.

Uzaktan çalışma konusunda en fazla sorun oluşturma potansiyeline sahip çalışma sürelerine konusuna ilişkin olarak ise, Yönetmelikte sadece mevcut esasların tekrar edildiği görülmektedir. Yönetmeliğin 9. maddesinde çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresinin iş sözleşmesinde belirtileceği, kanuni sınırlar içinde kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği ve fazla çalışmanın işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile yapılacağı hususları ifade bulmuştur. Konunun en önemli noktalarından bir olan çalışma süresinin kaydı konusuna ise Yönetmelikte yer verilmemiştir.

Yönetmelikte işverenin işçiye bilgilendirmekle yükümlü kıldığı temel konular ise kişisel verilerin korunması ve iş sağlığı ve güvenliğidir (m.11, m.12). Ayrıca işveren iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzaktan çalışana gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini

sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. İş sağlığı ve güvenliği bakımından yaratacağı riskler dikkate alınarak Yönetmeliğin 13. Maddesinde tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamayacağı amir hükmüne yer verilmiştir.

Yönetmeliğin uygulama açısından en önemli düzenlemeleri, uzaktan çalışmaya geçişle ilişkin olan 14. maddede yer almaktadır. Yönetmeliğin 14. Maddesi uyarınca işçi ile baştan itibaren uzaktan çalışma sözleşmesi kurulabileceği gibi, hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi de anlaşmak suretiyle uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. Ancak uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülme bakımından, işçinin yazılı talepte bulunması gerektiği, talebin işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirileceği, talep değerlendirilirken de işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstasların kullanılacağı hususlarına ilgili hükümde yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeden uygulamada işyerlerinde uzaktan çalışmaya geçişin usulünü belirleyen ve değerlendirme için ölçütleri içeren bir iç düzenleme yapılması gerekeceği anlaşılmaktadır. Yine 14. madde uyarınca uzaktan çalışma talebine ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içinde işçiye bildirilmesi ve talebin kabul edilmesi halinde yönetmeliğin ilgili hükümlerinde belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılması gerekecektir. Uzaktan çalışmaya geçen işçinin, eski çalışma düzenine geçmek konusundaki talebi de aynı usule tabidir. Uzaktan çalışmaya geçiş konusunda zorlayıcı nedenler ise ayrı tutulmuştur. Yönetmelik uyarınca uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinin içeriği yukarıda değindiğimiz hususlarla sınırlı tutulmuştur. Uzaktan çalışmada hibrit sistemlerin nasıl uygulanacağı, giderlerin karşılanması konusunda Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile çelişkinin nasıl giderileceği, çalışma sürelerinin kaydının ne şekilde gerçekleştirileceği, iletişim

zaman aralığı ile ne kastedildiğı, işverenin uzaktan çalışmaya geçişe ilişkin ne şekilde ölçütler getirebileceğı ve bu ölçütlere uyulmamasının yaptırımının ne olacağı gibi temel soru ve sorunların cevapları Yönetmelikte yer almamaktadır. Mevcut durumda tüm bu sorulara iş hukukunun genel esasları, konuya ilişkin yasal mevzuat ve içtihatlar ile taraflar arasında geçerli sözleşmesel düzenlemeler çerçevesinde işyeri özelinde makul çözümler geliştirilmek gerekecektir.