

Bir Sağlık Önlemi Olarak Uzaktan Çalışma

1

Bir sağlık önlemi
olarak uzaktan
çalışma

Aralık 2019 ayından beri Covid-19 olarak adlandırılan ve coronavirüs kaynaklı olan bir hastalık dünya gündemini meşgul etmektedir. Dünya genelinde bir çok ülkede salgın etkisini göstermiş ve hastalık nedeni ile özellikle bağışıklığı düşük olan 60 yaş üstü kişilerde ölümlerle karşılaşmıştır.

Türkiye’de ise ilk vaka 11 Mart tarihi itibarı ile Sağlık Bakanımız tarafından açıklanmıştır. Yetkililer virüsün yayılmaması için gerekli tedbirleri almaya çalışırken işyerlerinde de hastalığın yayılmaması için bazı önlemler alınmasına çalışılmaktadır.

Öncelikle hijyen kurallarına ilişkin olarak işyeri çalışanlarının eğitilmesi, bilgilerin tazelenmesi önem kazanmaktadır. Şirketler çalışanlarına hijyen kurallarını hatırlatan mail ve broşürler paylaşmaya başlamışlardır.

Yine yurtdışı ziyaretlerinde bulunan işyeri çalışanlarının yurda dönüşte gerekli testleri yapması ve 14 gün ya da daha fazla sürecek gönüllü karantina tedbirlerini uygulaması şirketler tarafından çalışanlarına önerilmekte bu yönde gerekli düzenlemeler yapılmaya çalışılmaktadır.

20.05.2016 tarih ve 29717 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 Sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile iş mevzuatımıza uzaktan çalışma kavramı girmiş bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinde yapılan düzenlemeye 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.

Yapılacak uzaktan çalışma 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.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. 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.

Uzaktan çalışma bir çalışma biçimi olarak sürekli uygulanabileceği gibi koşulların oluşması halinde belli dönemlerde de uygulanabilir. Uygulamada çalışanların haftanın bir ya da birkaç günü uzaktan çalışırken diğer günlerde işyerinde çalıştığı görülebilmektedir. Dolayısı ile olası salgın ya da zorunlu hallerde işçinin sağlığının korunması amacı da gözetilerek uzaktan çalışma yapılması mümkündür. Aslında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde çalışanların sağlık gözetimlerini yapmakla yükümlü tutulan işveren açısından uzaktan çalışma uygulaması gereklilik de arz edebilir.

İş sözleşmesinde ya da işyeri prosedür belgelerinde daha önce bu olasılık düşünülerek bir düzenleme yapılmamışsa, uzaktan çalışma uygulamasına geçmek çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olduğu için İş Kanununun 22.maddesi çerçevesinde bir sürecin işletilmesi gerekir. Kanun'un

22.maddesine göre işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.

Bu çerçevede uzaktan çalışma uygulamasının hayata geçirilmesi için çalışana yazılı bildirimde bulunulması ve bu yazılı bildirimin 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu süreç işçi ve işveren tarafından karşılıklı olarak kabul edilen bir protokol ya da mutabakat metni ile de tamamlanabilir. Önemli olan tarafların taleplerini ve serbest iradeleri ile verdikleri onayı metne yansıtmaıdır. Uygulamada sağlık gerekçeleri ile alınmak istenen iyi niyetli ve çalışan yararına böyle bir önlemden çalışanlardan onay alınmasına ilişkin bir sorun yaşanacağını zannetmiyoruz.

Olası uzaktan çalışma senaryoları çerçevesinde işletmelerin çalışma koşullarında değişiklik bildirimlerini ve onay dokümanlarını hazırlamalarının gerekli olduğunu düşünüyoruz.

GSG Hukuk

Aylık İş Hukuku Bülteni

Mart 2020 - Sayı – 40

www.gsg hukuk.com

İş Hukuku kapsamında
her türlü sorunuz için
bizimle iletişime geçebilirsiniz.

Süleyman Seba Cad.
No :48 BJK Plaza
B Blok K:4 Akaretler
Beşiktaş - İstanbul



+90 212 326 68 68



+90 212 326 68 69



info@gsg hukuk.com

