

İnceleme Makalesi – Review Article

Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı

Remote Work From Flexible Working Models and the Insurance of Remote Employees

Müjdat ŞAKAR*

 0000-0002-0228-046X

Duygu ERKAN ŞAHİN**

 0000-0003-4770-0218

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 249-267 / Pages: 249-267

DOI: 10.32331/sgd.1048957

ÖZ

Son yıllarda tüm dünyada etkili olan iş hukukunun katı uygulamalarının esnekleştirilmesi gerektiği yönündeki görüş ülkemizde de karşılık bulmuş ve 4857 sayılı İş Kanunu ile çeşitli esnek çalışma uygulamaları iş mevzuatımıza dahil edilmiştir. Bunlardan biri olan uzaktan çalışma modeli başlarda yeterince uygulama alanı bulamamış hatta bu nedenle İş Kanunu'nda öngörülen yönetmeliğin çıkarılması bile uzun yıllar sürmüştür. Ancak 2019 yılı itibarıyla ortaya çıkan ve giderek tüm dünyaya yayılan Covid-19 salgını ile mücadele için uygulanması gereken tedbirler işyerinden yapılan çalışmalarını olumsuz yönde etkilemiş ve uzaktan çalışmanın öneminin anlaşılmasını sağlamıştır. Salgın hastalığın çalışma hayatı üzerindeki etkilerini azaltmak isteyen kamu ve özel sektör işyerleri büyük oranda uzaktan çalışmaya geçmiştir. Bunun neticesinde de konunun detaylı çalışmaları incelenmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaca yönelik olarak hazırlanan çalışmamızda uzaktan çalışanların iş ve sosyal güvenlik hukuku yönünden durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle uzaktan çalışma kavramı üzerinde durulmuş; devamında ise iş mevzuatımızın uzaktan çalışanlara tanıdığı hak ve yükümlülükler ile bu şekilde çalışanların sigortalılıklarına ilişkin özellik gösteren durumlar incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Esnek çalışma, uzaktan çalışma, sosyal güvenlik

ABSTRACT

The opinion that the strict practises of labor law should be flexible, which has been effective all over the world in recent years, has also found a response in our country and various flexible working practices have been included in our labor legislation with the Labor Law numbered 4857. The remote working model, which is one of those practices, couldn't find enough implementation field in the beginning and therefore, the enactment of the regulation projected in the Labor Law took many years. However, the measures to be implemented to struggle with the Covid-19 epidemic, which appeared as from 2019 and spread all over the world, adversely affected the work done at the workplace and made the importance of working remotely understood. Public and private sector workplaces that want to reduce the effects of the epidemic on working life have largely switched to remote work. As a result, the need to examine the subject with detailed studies has arisen. In our study prepared for this need, the situation of remote employees in terms of labor and social security law was tried to be presented. Accordingly, first of all, the concept of remote work was emphasized; afterwards, the rights and responsibilities granted to remote employees by our labor legislation and the situations regarding the insurance of employees who work remotely were examined.

Keywords: Flexible working, remote work, social security

Önerilen atf şekli: Şakar, M. ve Erkan Şahin, D. (2021). Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 249-267.

● Geliş Tarihi/Received: 18/10/2021 ● Güncelleme Tarihi/Revised: 29/11/2021 ● Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2021

* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, msakar@marmara.edu.tr

** Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü, duyguerkan@marun.edu.tr

GİRİŞ

Çalışma hayatının zaman içerisinde değişen koşulları işletmelerin üretim tekniklerinde, organizasyon yapılarında ve insan kaynakları yönetiminde mevcut uygulamalarını devam ettirmelerini olanaksız kılmış ve yeni bir yapılanma sürecine girmelerine neden olmuştur. Yaşanan bu değişimin iş hukukuna yansımaları ise iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi şeklinde gerçekleşmiş olup bu durum hem dünyada hem de ülkemizde yeni istihdam modellerini ortaya çıkarmıştır (Demircioğlu ve Engin, 2002: 13).

Bu şekilde ortaya çıkan esnek çalışma modellerinden biri de uzaktan çalışmadır. Klasik istihdam ilişkilerini işin yapıldığı yer bakımından oldukça farklılaştıran bu çalışma şekli mevzuatımıza 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun aracılığıyla girmiştir. Başlarda bu iş ilişkisinin diğer esnek çalışma modellerine nazaran iş hayatında daha az yer kaplaması konunun detaylı olarak çalışılmasını geciktirmiştir. Ancak 2019 yılı itibarıyla ortaya çıkan Covid-19 salgını ile uzaktan çalışma iş hayatının devamlılığı için adeta bir zorunluluk haline gelmiş ve böylece konunun farklı boyutlar üzerinden ayrıntılı olarak incelendiği çalışmalara duyulan ihtiyaç artmıştır.

Bu ihtiyaca istinaden hazırlanan bu çalışmada öncelikle uzaktan çalışma modelinin iş mevzuatındaki uygulamalar yönünden durumu incelenmiş olup daha sonra uzaktan çalışanların sigortalılıkları üzerinde durulmuştur. Bu anlamda 4857 sayılı İş Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan düzenlemelerin yanı sıra konu ile ilişkili ikincil mevzuat hükümlerinden de yararlanılmıştır. Ayrıca çalışmada literatür taramasına ek olarak Yargıtay kararlarına da yer verilmiştir.

I- UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI

Uzaktan çalışma en genel tanımıyla “İşin, tamamının veya bir kısmının alışılmış çalışma alanı dışında alternatif bir yerde yerine getirildiği çalışma şeklini” ifade etmektedir (ILO, 2020a). Bu çalışma şeklinin ortaya çıkmasında genel olarak teknolojik gelişmelerin etkili olduğu düşünülse de bu görüş gerçeği tam olarak yansıtmamaktadır. Zira uzaktan çalışmanın geçmişinin sanayi devriminin öncesine kadar dayandığı bilinmektedir. Bununla birlikte başlarda yalnızca geleneksel anlamda evde çalışma şeklinde gerçekleştirilen uzaktan çalışmanın gelişen teknolojiyle birlikte yeni bir boyut kazandığı da söylenmelidir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, 2021: 235; Süzek, 2017: 281; Alper ve Kılıç, 2020: 47; Görücü, 2018: 285; Dulay Yangın, 2016a: 7-8). Uygulaması eski tarihlere dayanan bu esnek çalışma modeline asıl önem kazandıran gelişme ise Covid-19 pandemisi olmuştur (Akyiğit, 2021: 167; Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3248). 2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde başlayıp 2020 yılı itibarıyla tüm dünyayı etkisi altına alan bu salgın hastalık neticesinde çalışma hayatının sürdürülebilirliği için uzaktan çalışma adeta bir zorunluluk haline gelmiş ve mümkün olan her alanda uygulanmaya başlanmıştır. Ancak ne yazık ki, ülkemizde bu durumu istatistiksel olarak ortaya koyacak kapsamlı çalışmalar bulunmadığından bu tespitin sayısal verilere dayandırılması henüz mümkün değildir.

Uzaktan çalışma işletmelere önemli oranda maliyet avantajı sağlarken çalışanlara da zamandan tasarruf anlamında katkı sağlamaktadır. Bunun yanı sıra engelli bireyler gibi çalışma hayatının dezavantajlı grupları arasında yer alan kişiler de bu sisteme kolayca entegre olmakta ve bu durum işletmelere de en uygun personelin bulunması noktasında imkân oluşturmaktadır (Kılıç, 2020: 818). Öte yandan doğal afet, terör, küresel salgın gibi durumların çalışma hayatı üzerinde ortaya çıkardığı olumsuz sonuçların en aza indirgenmesi

ve işin devamlılığının sağlanması açısından da uzaktan çalışma politikaları stratejik bir öneme sahiptir (ILO, 2020b). Nitekim Covid-19 pandemi döneminde de bu görüş benimsenerek salgının çalışma hayatı üzerinde yarattığı olumsuz etkiler giderilmeye çalışılmıştır (Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay, 2021: 1684). Bununla birlikte işverenin işçiyi etkin şekilde denetleyememesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin tam olarak alınmaması, çalışma saatlerinin belirlenmesinde ve takibinde ortaya çıkan sorunlar, iş-yaşam dengesinin doğru kurulamaması halinde çalışma verimliliğinde meydana gelen azalmalar ve uzun süre yalnız çalışmanın neden olduğu motivasyon düşüklükleri bu çalışma şeklinin dezavantajları olarak sayılmaktadır (Kılıç, 2020: 818).

Uzaktan çalışma modelinin ülkemizde yasal zemine kavuşması 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun aracılığıyla olmuştur. 6715 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yaptığı değişiklik ile uzaktan çalışma modelini mevzuatımıza kazandırmıştır. Kanun maddesinde yer alan tanıma göre “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 ilişkisi” hukukumuzda uzaktan çalışma olarak kabul edilmektedir.

II- UZAKTAN ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

Yukarıda yer alan tanımdan anlaşılacağı üzere mevzuatımızda uzaktan çalışma; evde çalışma ve tele çalışma kavramlarını içerisine alan bir üst kavram olarak kullanılmıştır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 234; Uşan ve Erdoğan, 2020: 90; Sümer, 2019: 61; Ergüneş Emrağ, 2016: 1416). Bu durum, uzaktan çalışmanın ilk kez düzenlendiği 6715 sayılı Kanun'un gerekçesinde de “*Maddede, evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımlanmıştır.*” ifadeleri kullanılarak açıkça ortaya konmuştur (TBMM, 2016). O halde bu alt türler hakkında ayrıca bilgi verilmesi, bu çalışma şeklinin tespiti ve sınırlarının belirlenmesi adına faydalı olacaktır.

A- Evde Çalışma

Geleneksel anlamda işin büyük ölçüde işçinin el emeğine dayanarak gerçekleştirildiği işleri konu alan sözleşmeler evde çalışma olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte zaman içerisinde değişen ve gelişen koşullarla birlikte mimarlık, mühendislik, avukatlık gibi el emeği yerine bilgiye dayalı işlerde de bu istihdam şekli mümkün hâle gelmiştir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 234-235; Kılıç, 2020: 806). Ancak şüphesiz evde çalışmaya uygun olmayan sektörler ve işler de mevcuttur. Bu anlamda üretim, inşaat (duvar ustası vb.), ulaşım (şoför vb.) ve sağlık (hemşire vb.) gibi sektörlerde evden çalışma işin doğası gereği pek de mümkün değildir (Arntz, Ben Yahmed ve Berlingieri, 2020: 382).

Evde çalışma, İş Kanunu'nda uzaktan çalışma başlığı altında düzenlenmeden önce de hukukumuzda yer alan bir çalışma şeklidir. Konuya ilişkin ilk düzenleme, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 6. Bölümünün 3. Ayırımında “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlığı altında yer almıştır. Daha sonraki düzenleme ise 2016 yılında, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle yürürlüğe girmiştir. Her iki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde evde çalışmanın, işçinin kendi evinde ya da belirleyeceği başka bir yerde yapılabileceği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle, evde çalışma için mutlaka işçinin kendi evinin kullanılması gerekmemektedir. Burada başka bir önemli husus ise yapılan çalışmalarda iletişim teknolojilerinden yararlanılmaması yönündeki zorunluluktur. Zira daha sonra görüleceği üzere böyle bir durumda çalışma evde çalışma olarak değil, tele çalışma olarak değerlendirilecektir (Tuaç Yılmaz, 2020: 263).

Evde çalışmada işin yapıldığı yerin işverenin hakimiyet alanı dışında kalması işverenin yönetim ve denetim olanağını önemli ölçüde azaltmaktadır. Bu sebeple klasik iş sözleşmelerinden farklı olarak bu tip çalışmalarda, iş sözleşmelerinin belirleyici unsuru olan bağımlılık unsurunun tam anlamıyla ve katı bir şekilde uygulanmasını beklemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Ancak buradan taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine değil de eser, vekâlet gibi diğer iş görme sözleşmelerine dayandığı şeklinde bir yoruma da ulaşılmamalıdır. Zira buradaki bağımlılık unsuru her ne kadar işin yapıldığı yer nedeniyle zayıflasa da tam olarak ortadan kalkmamaktadır (Abbas, 2016: 2012). Diğer yandan gerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda gerekse de 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler bu çalışma şeklinin iş sözleşmesine dayandığını açıkça ortaya koymaktadır.

Bu noktada üzerinde durulması gereken bir husus da evde çalışma ile ev hizmeti kapsamında çalışma arasındaki farktır. Evin gündelik işlerinin yapılmasını konu alan ev hizmeti kapsamında çalışma, mahiyeti bakımından bir uzaktan çalışma değildir (Özer, 2018: 197). Gerçekten de bu şekilde çalışanların işyerleri işverenin evi olup çalışanlar iş görme edimlerini uzaktan değil bizzat işyerinden yerine getirmektedirler (Ergin, 2011: 211). Ayrıca ev hizmeti kapsamında yapılan çalışmalarda faaliyet konusu yalnızca evin gündelik işleri olabilmektedir. Evde çalışmada ise -evin gündelik işleri hariç- birçok iş kolu için faaliyette bulunmak mümkündür. Yine iki çalışma türü arasındaki temel farklardan biri, ev hizmeti kapsamında çalışanların İş Kanunu'ndan istisna tutulmalarına rağmen evde çalışanların iş mevzuatı hükümlerinden yararlanabilmeleridir.

Bununla birlikte hemen belirtmek gerekir ki İş Kanunu'nda, evdeki çalışmaları bağımlı olarak yapılsa bile kapsama alınmayan istisnai bir grup daha yer almaktadır. Kanun'un 4/I-d hükmüne göre *“Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde”* çalışanlar her ne kadar yaptıkları iş evde çalışma niteliğinde olsa da İş Kanunu hükümlerinden yararlanamayacaklardır (Dulay Yangın, 2016b: 159). Bunlar hakkında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmalıdır.

B- Tele Çalışma

Tele çalışma, işin kısmen ya da tamamen işyerinin dışında bir yerden görüldüğü ve bunun için de bilgi ve iletişim teknolojilerinden yardım alındığı bir çalışma şekli olarak tanımlanabilir (Ergüneş Emrağ, 2016: 1414; diğer tanımlar için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 236-237). Tanımdan görüleceği üzere, bir çalışmanın tele çalışma olarak kabul edilebilmesi için iki şartın bir arada bulunması gerekmektedir. Bu şartlar; çalışmanın işyeri dışından yani uzaktan yapılması ile işin bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirilmesidir. Bu şartlardan ikincisi, tele çalışmayı işyeri dışından yapılan diğer çalışmalardan ayıran en temel unsurdur (Aydınöz, 2014: 71). Öğretide bir başka görüş de uzaktan çalışmanın bir biçimi olan tele çalışmayı diğer istihdam biçimlerinden ayıran unsurların mekân, teknoloji ve organizasyon olduğunu belirtmektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 237).

Tele çalışma mevzuatımızda her ne kadar uzaktan çalışma başlığı altında evde çalışma ile birlikte düzenlemiş olsa da bu iki tür arasında önemli farklılıklar mevcuttur. Bunlardan ilki, yukarıda da ifade edildiği üzere, tele çalışma teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla gerçekleştirilirken evde çalışmanın böyle bir yönünün bulunmamasıdır (Özer, 2018: 200-201; Abbas, 2016: 2013; Kılıç, 2020: 811). Bir diğer farklılık ise işçinin işverene bağımlılığı noktasında ortaya çıkmaktadır. Tele çalışmada işçi iletişim araçlarıyla bağlantı içerisinde olduğundan, işveren bu bağlantı yolunu kullanarak emir ve talimatlarını her zaman işçisine

ulaştırabilmektedir. Oysaki evde çalışma yönünden bu durum çoğu zaman mümkün değildir. İşveren evde çalışanlarına yalnızca genel nitelikteki talimatlarını, o da çoğunlukla işe başlamadan önce bildirebilmektedir. İşin yapılması esnasında işverenin bu imkânı oldukça sınırlıdır. Bu açıdan tele çalışmada bağımlılık ilişkisinin, evde çalışmada olduğundan çok daha güçlü kurulduğu söylenebilir (Ergüneş Emrağ, 2016: 1424-1425).

Tele çalışma ile evde çalışma arasındaki başka bir fark ise işin yapıldığı yere ilişkindir. Evde çalışmada çalışma yeri sabitken, tele çalışmada iş farklı yerlerde ve mobil olarak gerçekleştirilebilmektedir (Hekimler, 2021: 104). Bu anlamda tele çalışma evde çalışmadan daha geniş kapsamlı bir çalışma biçimi olup işin yapıldığı yere göre kendi içerisinde alt türlere ayrılmaktadır. Bu türler; tele çalışma merkezleri, gezici tele çalışma ve karma tele çalışma olarak sıralanabilir (Kılıç, 2020: 809). Bunun yanı sıra tele çalışmanın evde yapılmasının önünde de herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu durumda ise bu çalışma biçimi evde tele çalışma olarak adlandırılacaktır (Ergüneş Emrağ, 2016: 1423).

İş Kanunu'nun değişik 14. maddesine göre, bir iş organizasyonu kapsamında uzaktan, bağımlı ve iletişim teknolojilerini kullanarak çalışanlar işçi olarak kabul edilecek ve doğal olarak İş Kanunu'nun hükümlerinden faydalanacaklardır. Yine burada önemle altını çizmek gerekir ki, evde çalışanların bağımlı olarak çalışmaları bile İş Kanunu hükümlerinden yararlanamayacaklarına ilişkin Kanun'un 4/I-d bendinde yer alan istisnai hüküm benzeri bir düzenleme tele çalışanlar açısından mevcut değildir. O halde bu kapsamda çalışanların herhangi bir istisna uygulanmaksızın iş mevzuatına tabi olmaları gerekmektedir.

III- UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR

Uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslar mevzuatımızda temel olarak İş Kanunu'nun 14. maddesi ile bu maddeye dayanılarak hazırlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde¹ düzenlenmiş olup buna ilişkin detaylar aşağıda incelenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4 ve 5. fıkraları ile Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre uzaktan çalışma sözleşmeleri yazılı olarak kurulmak ve sözleşmede “*İşin 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 almak zorundadır. Uzaktan çalışmanın, çalışma hayatımız açısından nispeten yeni bir uygulama olduğu düşünüldüğünde bahsi geçen yasal zorunlulukların daha sonra taraflar arasında ortaya çıkabilecek ihtilafların önlenmesi adına isabetli olduğu söylenebilir. Bununla birlikte doktrinde bu hususların genişletilmesi gerektiği yönünde görüşler de mevcuttur. Bu kapsamda; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gereken önlemler ile özellikle evde yapılan işlerde denetimin ne şekilde sağlanacağı, evde yapılacak denetimlerde işçinin özel hayatının korunmasına yönelik tedbirlerin neler olduğu, işletme verileri ile iş sırlarının korunması ve güvenliği için hangi kuralların uygulanacağı, dinlenme sürelerinin nasıl takip edileceği ve işçinin izole olmasını engellemek için hangi faaliyetlerde bulunulacağı gibi hususların da sözleşme içeriğine dahil edilmesinin faydalı olacağı ifade edilmektedir (Dulay Yangın, 2016b: 157).

Bu noktada tereddüt yaratabilecek bir husus, haftalık çalışma süresinin bir kısmını uzaktan, bir kısmını ise işyerinden çalışarak geçiren bir işçinin iş sözleşmesinin yine de yazılı şekilde yapılması gerekip gerekmediği sorunsalıdır. Zira mevzuatımızda, uzaktan çalışmaya ilişkin esasların uygulanması için haftalık çalışma süresinin en az ne kadarının işyerinin dışında

¹ RG. 10.3.2021, No. 31419.

geçirilmesi gerektiği konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu anlamda ilk önce ifade etmek gerekir ki, işçinin işyerinden çalışmasının esas olduğu ancak bununla birlikte zaman zaman eve iş götürdüğü bir sistem uzaktan çalışma olarak kabul edilmemelidir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 238; Alp, 2011: 799). Bir çalışmanın uzaktan çalışma kapsamında değerlendirilebilmesi için sürekli ve düzenli olması gerekmektedir (Özer, 2018: 203). O halde, bu şekildeki çalışmaları içeren sözleşmelerde, uzaktan çalışma sözleşmelerine özgü şartlar aranmayacak, genel hükümlere göre hareket edilecektir. Öte yandan, düzenli ve sürekli şekilde haftanın bir ya da iki günü uzaktan çalışma yapılan, diğer günlerde ise işyerinden çalışılan işlerde konunun aynı biçimde değerlendirilmesi doğru değildir. Çünkü böyle bir durumda uzaktan çalışmanın sürekliliği bu çalışma şekline özgü hususların açıkça ortaya konmasını gerektirecek; aksi halde iş mevzuatımızın işçiyi korumaya yönelik prensibi ihlal edilmiş olacaktır. Bu itibarla, her ne kadar iş mevzuatımızda açıkça düzenlenmemiş olsa da hem uzaktan hem de işyerinden çalışmayı kapsayan karma iş sözleşmelerinin de yazılı şekilde yapılması ve uzaktan çalışma sözleşmelerinde bulunması zorunlu unsurlara bu sözleşmelerde de yer verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği gereği üretim maliyetlerinin tespiti ve karşılanmasına ilişkin hususlar da iş sözleşmesiyle kararlaştırılmalıdır. Bu durum Yönetmeliğin 8. maddesinde *“İşin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar iş sözleşmesinde belirtilir.”* ifadeleri ile hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemeden bu giderlerin kim tarafından karşılanacağına ilişkin kararın taraflara bırakıldığı anlaşılmaktadır. Hemen ifade etmek gerekir ki, düzenlemeyi bu haliyle isabetli bulmak mümkün değildir. Zira bu hüküm gereği işin yapılması nedeniyle ortaya çıkacak elektrik, internet gibi giderler sözleşmeye konulacak bir maddeyle tamamen işçiye yüklenebilecektir. Oysaki burada hakkaniyetli olan bu giderlerin öncelikle işverenin sorumluluğunda olmasıdır. Bu nedenle hükmün, üretime yönelik zorunlu giderlerden asıl sorumlunun işveren olduğunu ortaya koyacak şekilde yeniden düzenlenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Uzaktan çalışmada işin mahiyeti gereği çalışma mekânında birtakım düzenlemeler yapılması gerekebilmektedir. Bu halde ortaya çıkacak giderlerin kim tarafından karşılanacağı hususu ise önem arz eden başka bir konudur. Yönetmeliğe göre; gerekmesi halinde, çalışmanın yapılacağı mekâna ilişkin düzenlemeler iş başlamadan önce tamamlanmalı ve bu nedenle ortaya çıkacak maliyetlere kimin katlanacağına işçi ile işveren birlikte karar vermelidir. Kanaatimizce bu noktada bulunan çözüm oldukça isabetlidir. Gerçekten de uzaktan çalışmada sıklıkla işçinin evinin kullanıldığı düşünüldüğünde bu giderlere işverenin katlanması gerektiği yönündeki bir hüküm, işçinin mevcut işinden ayrıldıktan sonra çalışacağı işlerde de kullanmaya devam edebileceği birtakım yatırımların finansmanının eski işvereni tarafından sağlanması gibi adil olmayan bir duruma neden olabilecektir. Diğer yandan, yapılacak işin niteliği gereği özel olarak yapılması gereken mekânsal düzenlemelerin giderlerine tek başına işçinin katlanması da doğru değildir. Bu nedenle durumun özelliğine göre giderlerin nasıl karşılanacağına tarafların kendi aralarında karar vermelerine imkân tanıyan mevcut düzenlemenin yerinde bulunduğu söylenmelidir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile açıklığa kavuşturulan diğer bir konu, mal veya hizmet üretiminde kullanılacak malzeme ve iş araçlarının temini konusudur. Yönetmeliğin 7. maddesi gereği iş görme ediminin yerine getirilmesinde kullanılacak malzeme ve iş araçları sözleşme ile aksi kararlaştırılmadığı sürece işveren tarafından sağlanacaktır. Diğer yandan Yönetmelik, taraflar arasında kurulacak iletişimin yöntemini ve zaman aralığını işçi ile

işverenin birlikte belirleyeceğini; işçiyle paylaşılan verilerin korunmasına yönelik tedbirlerin ise işveren tarafından alınması gerektiğini düzenlemiştir.

Uzaktan çalışma ile ilgili İş Kanunu'nda yer alan az sayıdaki özel düzenlemeden biri, eşit davranma borcuna ilişkindir. İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan ve genel olarak Kanun kapsamındaki tüm işçilere uygulanan eşit davranma ilkesine ilişkin düzenlemenin yanı sıra 14. maddede ayrıca uzaktan çalışanlar için böyle bir hükme daha yer verilmiş olması, kanun koyucunun konunun önemini vurgulamak istediği izlenimini doğurmaktadır. İlgili hükümde konunun "*Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.*" ifadeleri ile düzenlendiği görülmektedir. Burada önemli bir husus düzenlemede kullanılan "*emsal işçi*" ifadesinin kimi işaret ettiği. Kanaatimize göre emsal işçi; işverenin geleneksel anlamdaki işyerinde tipik iş sözleşmesiyle çalışan ve uzaktan çalışanla aynı ya da benzer işi yapan kişiyi ifade etmektedir. İşyerinde bu şekilde çalışan bir işçinin bulunmaması halinde ise Kanun'un 13. maddesinin 3. fıkrasına göre ilgili iş kolunda başka bir işyerinde çalışan işçiler esas alınabilecektir (Dulay Yangın, 2016b: 165).

Hemen belirtmek gerekir ki işverenin eğitim, deneyim, yapılan iş gibi esaslı bir nedenin varlığı halinde çalışanlar arasında ayırım yapması eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmeyecektir (Ergüneş Emrağ, 2016: 1429). Örneğin, tele çalışma yapan bir işçiye teknoloji ve iletişimle ilgili eğitim verilirken, işyerinden çalışıp bu eğitimleri gerektirmeyecek işlerle uğraşan ya da evde geleneksel işlerde çalışan bir işçiye bu eğitimin verilmemesi ayrımcılık olarak kabul edilmemelidir (Dulay Yangın, 2016b: 167). Aynı şekilde evde çalışan bir işçiye ev kazalarıyla ilgili verilen bir eğitimden işyerinde çalışan diğer kişilerin yararlandırılmaması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir. Öte yandan, işyerinde çalışanlara işe geliş-gidişleri için yol parası ödeyen bir işverenin, evde çalışanlara böyle bir ödemede bulunması beklenmemelidir. Ancak uzaktan çalışan işçi, iş amaçlı ziyaretlerde bulunuyor ya da işini yapmak için tele çalışma merkezi gibi bir yere gidip gelmesi gerekirse ulaşım yardımından yararlandırılmalıdır (Kurt, 2020: 51). Ayrıca öğretilen, işyerinde çalışanlara sağlanan yemekhane hizmetinden uzaktan çalışanların faydalandırılmamasının eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağı yönünde görüşler de mevcuttur (Ergüneş Emrağ, 2016: 1429). Ancak kanımızca işçi, salt uzaktan çalışması nedeniyle bu haktan tamamen mahrum bırakılmamalıdır. Aksi halde gün içerisinde aynı süreyle çalışan iki işçiden işyerinde çalışanın yemek hizmeti işveren tarafından karşılanırken, uzaktan çalışanın bu maliyete kendisinin katlanması gerekecektir. Haklı bir gerekçesi bulunmayan bu durumun eşitlik ilkesini bozacağı ve bunun yerine uzaktan çalışanlara da en azından işyerinden çalışanlara sağlanan yemek hizmetinin karşılığı olan bedelin ödenmesi gerektiği düşünülmektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 244; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020: 198; İSMMMO, 2020: 25-26).

İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin ortak hükmü gereği "*İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanın bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.*" Önemle belirtmek gerekir ki, uzaktan çalışmada işin görüleceği yerin çoğu zaman işçinin yaşam alanı olması, işverenin bu anlamdaki yükümlülüklerini etkin bir şekilde yerine getirmesini büyük ölçüde engellemektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 244; Dulay Yangın, 2016b: 166). Zira uzaktan çalışma için kendi evini kullanan işçiyi denetlemek isteyen işverenin bu durumu işçiye önceden bildirmesi ve işçinin onayını alması gerekmektedir (Civan, 2010: 563). İşçinin kendi bilgisi dahilinde denetlendiği bir sistem özellikle önlemlerin uygulanması bakımından işçiyi kendi karar mekanizması ile baş başa

bıraktığı ve bu da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat düzenlemelerinin uzaktan çalışanlar açısından atıl durumda kalması gibi istenmeyecek bir duruma neden olduğu için eleştiriye açıktır. Ancak yine de işveren, işçinin özel hayatının sınırlarını ve konut dokunulmazlığını ihlal etmeden, gereken tedbirleri almak ve denetim yükümlülüğünü yerine getirmek durumundadır.

İş Kanunu'nda düzenlenmeyerek Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile açıklığa kavuşturulan bir husus, uzaktan çalışmanın yasaklandığı işlerdir. Buna göre, tehlikeli kimyasal ve radyoaktif maddelerin kullanıldığı işler ile kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet alımı suretiyle gördürdükleri işlerden bu kurumlar tarafından belirlenenler için uzaktan çalışma yapılması mümkün değildir. Yine, Kanun'da düzenlenmediği için çeşitli tereddütlerin ortaya çıkmasına neden olup Yönetmelik ile düzenlenen bir husus da mevcut iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesi halinde uygulanacak esasların neler olduğu konusudur. Tahmin edileceği üzere bir iş sözleşmesi baştan itibaren uzaktan çalışmayı konu alabileceği gibi işyerinden çalışmayı konu edinen bir sözleşme de sonradan uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilecektir. Bu ikinci durumun gerçekleşmesi için tarafların aralarında anlaşması, işçinin talebinin işveren tarafından kabulü ya da işverenin talebinin işçi tarafından kabulü gerekmektedir. Yönetmelik bu durumlardan ilk ikisini açıkça düzenlemiştir. Buna göre, taraflar arasında mevcut tipik bir iş sözleşmesi, işçi ve işverenin aralarında anlaşması ile her zaman uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilecektir. Talebin işçiden geldiği durumda ise süreç; “başvurunun yazılı olarak yapılması, işin ve işçinin niteliği ile işveren tarafından belirlenecek diğer kıstaslara göre talebin değerlendirilmesi, değerlendirme sonucunun işçiye otuz gün içinde yazılı olarak bildirilmesi ve sonucun olumlu olması durumunda Kanun ve Yönetmelikte belirtilen hususları içeren bir sözleşmenin yazılı şekilde kurulması” adımlarından meydana gelecektir. Kendi isteğiyle uzaktan çalışmaya geçen işçinin aynı usulü izleyerek yeniden işyerinde çalışma talebinde bulunması da mümkündür. Yönetmelik gereği işverenin bu yöndeki bir talebi öncelikli olarak değerlendirmesi gerekteyse de her iki yönlü talebe olumlu cevap verme zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Konuya ilişkin Yönetmelikte düzenlenmeyen bir durum, iş ilişkisi içerisinde işverenin uzaktan çalışma talebinde bulunması halidir. Her ne kadar Yönetmelikte açıkça düzenlenmese de böyle bir taleple de uzaktan çalışmaya geçilebileceği konusunda şüphe yoktur. Peki burada izlenmesi gereken usul ne olmalıdır? Öncelikle belirtmek gerekir ki, işverenin bu değişikliği yönetim hakkına dayanarak tek taraflı irade beyanıyla gerçekleştirebilmesi makul bir çözüm olmayacaktır. Zira böyle bir değişikliğin işçinin çalışma koşullarında önemli ölçüde farklılık yaratacağı ve bu nedenle işçinin de rızasının alınması gerektiği açıktır. O halde burada uygulanacak en uygun çözüm, İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer alan “*çalışma koşullarında esaslı değişiklik*” hükümlerine göre hareket edilmesi olacaktır (Sonkaya, 2021).

Esasında Yönetmelik, çalışanların tamamının ya da bir kısmının herhangi bir onaya gerek kalmaksızın uzaktan çalışmaya geçirilebileceği istisnai bir durumu düzenlemiştir. Buna göre, “*Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmayacaktır.*” Burada sözü geçen zorlayıcı nedenlerin neler olduğu ise Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte² şu şekilde ifade edilmiştir: “*İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin*

² RG. 30.4.2011, No. 27920.

azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır.” Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin mevzuatımıza dahil edildiği dönemde tüm dünyada etkili olan salgın sürecinin etkisiyle gözden kaçırılmayarak uygulamaya konulan bu hüküm şüphesiz zorlayıcı nedenlerin çalışma hayatı üzerinde ortaya çıkardığı yıkımın teklif, onay vb. süreçlerle zaman kaybına uğramadan telafi edilebilmesi adına isabetli bir düzenlemedir. Ancak hükmün, işçinin bu çalışma şeklini kabul etmemesi durumunda karşı karşıya kalabileceği iş sözleşmesinin feshi gibi durumların sonuçları yönünden eleştirilebilir nitelikte olduğu da söylenmelidir (Hekimler, 2021: 105-106).

IV- UZAKTAN ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

A- Genel Olarak

Uzaktan çalışanlara ilişkin son yıllarda iş mevzuatında yapılan özel düzenlemeler ne yazık ki 5510 sayılı SSGSSK’da karşılık bulamamıştır. Bununla birlikte bu durum, uzaktan çalışanların sosyal güvenliğin şemsiyesi altına alınmadığı yorumuna da neden olmamalıdır. Zira bu şekilde çalışanlar hakkında sosyal güvenliğin genel hükümlerinin uygulanmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak uzaktan çalışmanın zaman ve mekânsal anlamda diğer çalışma şekillerinden önemli ölçüde ayrılması, bu genel hükümlerin uygulanması noktasında bazı tereddütlere sebebiyet vermekte ve bu nedenle irdelenmeleri gerekmektedir.

Bu anlamda ilk irdelenmesi gereken, 4/I-a bendi kapsamında sigortalı olmak için taşınması gereken şartlar yönünden uzaktan çalışanların özellikli bir durumlarının olup olmadığı hususudur. Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanun’un 4/I-a bendi kapsamında sigortalı sayılabilmek için; çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, işin işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılan bir yerde yapılması ve çalışanın 5510 sayılı Kanun’un 6. maddesinde belirtilen istisnalar kapsamında bulunmaması gerekmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 80-81). Bunlardan “*hizmet sözleşmesiyle çalışma*” şartı açısından uzaktan çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Ancak “*işin, işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılan bir yerde yapılması*” şartı uzaktan çalışanlar yönünden yeniden değerlendirilmelidir.

Yargıtay’ın, eski tarihli kararlarında işyerinde çalışma kuralını oldukça katı bir şekilde uyguladığı görülmektedir (Caniklioğlu, 2016: 46). Halbuki işin niteliği, işçinin ihtiyaçları ya da işverenin beklentileri çalışmanın işyeri dışında bir yerde yapılması zorunluluğunu ortaya çıkarabilmektedir. Böyle bir durumda işyeri kapsamının dar yorumlanması, uzaktan çalışanların sosyal güvenlik hakkından tamamen mahrum bırakılması sonucunu doğuracaktır (TİSK, 2019). Bu bakımdan, çalışmanın yapılacağı yeri işverene ait coğrafi bir mekânla sınırlandırmak yerine işin işverene ait iş organizasyonu kapsamında gerçekleşip gerçekleşmediğini sorgulamak daha doğrudur (Centel, 2021: 143). Çalışma hayatının değişen ve gelişen koşulları da bunu gerekli kılmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu’nda bu ihtiyaca cevap verebilmek adına, 1475 sayılı eski İş Kanunu’ndan farklı olarak, işyerinin tanımında “iş organizasyonu” kavramının esas alındığı görülmektedir. Yine 5510 sayılı SSGSSK’da da İş Kanunu’ndaki kadar açık bir anlatımla olmasa da, benzer bir düzenleme yapılmıştır. O halde, bir işverenin geleneksel anlamdaki işyerinin dışında ancak iş organizasyonu kapsamında hizmet sözleşmesiyle çalışan kişiler de 4/I-a kapsamında sigortalı

sayılmalıdır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 89; Sümer, 2020: 41; Tuncay ve Ekmekçi, 2015: 278-279). Yargıtay da güncel kararlarında bu görüşü esas almaktadır³.

Zorunlu sigortalılığın bir şartı da 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sayılan istisnalar arasında yer almamaktır. Esasında Kanun'un bu maddesinde uzaktan çalışma ile ilişkilendirilebilecek istisnai bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, "*Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar*" sigortalı sayılmayacaklardır. Hükümden, istisna kapsamında yer almak için; "aynı konutta yaşama, üçüncü dereceye kadar (dahil) hısımlık olma, faaliyete dışarıdan başka birinin katılmaması ve yaşanan konut içinde çalışma" şartlarının aynı anda gerçekleşmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle, bu şartlardan birinin dahi yerine gelmemesi halinde istisna kapsamından çıkılarak sigortalı olunması gerekecektir. Düzenlemenin konutta yapılan çalışmaları esas alması, uzaktan çalışma kapsamında evde çalışanların da diğer şartları yerine getirmeleri halinde hükmün içerisinde değerlendirilip değerlendirilmeyecekleri sorusunu akla getirmektedir. Ancak, bir hizmet sözleşmesine dayanılarak çalışmayı konu alan uzaktan çalışma ile yukarıda yer verilen çalışma şekli birbirinden oldukça farklı iki sistem olup istisna hükmün uzaktan çalışanlar için uygulanması mümkün değildir (Caniklioğlu, 2016: 48-49).

O halde yukarıda yer alan açıklamalardan, uzaktan çalışanların da hizmet akdiyle çalışan diğer kişiler gibi çalışmaya başladıkları andan itibaren 5510 sayılı Kanun'un 4/I-a bendi kapsamında sigortalı sayılmaları gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak bu kuralın çalışma hayatındaki uygulamasının birtakım sorunlar barındırdığı bilinmelidir. Bu anlamda temel sorunlardan biri, uzaktan çalışanların sigorta bildirimlerinin sağlanması noktasında ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de uzaktan çalışmanın, kayıt dışılığın tespitinin oldukça zor olduğu bir çalışma şekli olması sebebiyle sigortasızlığın en yaygın olduğu esnek çalışma modeli olduğu söylenebilir. Bu anlamda mevzuatın öngördüğü denetimlerin yetersizliği de ortadadır. Bilindiği üzere 5510 sayılı Kanun gereği hizmet tespiti, SGK'nın denetim ve kontrolle görevlendirdiği memurları tarafından yapılan fiili denetimler aracılığıyla ya da bilgi ve belgeye dayalı kayıtlar üzerinden sağlanmaktadır. Bu yöntemlerden fiili denetimin kullanılması ise -özellikle uzaktan çalışmasını evden gerçekleştirenler için- her daim mümkün değildir. Zira Anayasa'da düzenlenen "konut dokunulmazlığı" ilkesi bu denetimleri önemli ölçüde engellemektedir. Kaldı ki böyle bir denetimin mümkün olduğu durumlarda bile 5510 sayılı Kanun gereği çalışana geçmişe dönük en fazla bir yıllık süre için hizmet kazandırılmaktadır (m. 86/8). O halde, bu şekilde bir yıllık süreyi aşan ya da yerinde denetim yapılamadığı için hiçbir şekilde fiilen tespit edilemeyen çalışmalar için kayden tespit yoluna gidilmesi gerekecektir. Ancak bu yol da uzaktan çalışanlar yönünden sorunsuz değildir. Mevzuatımız gereği kayden yapılacak tespitlerde sonradan düzenlenmesi mümkün olmayan kanunen geçerli bilgi ve belgelerin dikkate alınması gerekmektedir. Uzaktan çalışmada ise bu tür belgelere ulaşmak oldukça zordur. Bilhassa geleneksel işlerin yapıldığı evde çalışmalarda bu yöntemle tespit neredeyse imkânsız hale gelebilmektedir. Bu durumdaki uzaktan çalışanların hizmet tespiti için başvurabilecekleri yegane yol ise iş mahkemesinde dava açmak olacaktır. Özetle uzaktan çalışanlar hizmet tespiti hususunda, Kanun'un kendilerine tanıdığı bir haktan sırf çalışmalarının şekli bu hakkı kullanmaya müsaade etmediği için yararlanamayacak ve bunun yerine çok daha uzun zaman, emek ve maliyet gerektiren başka bir yol ile haklarını aramak durumunda kalacaklardır. Bu itibarla, uzaktan çalışanların kayıt dışılığının önlenmesi ve bu çalışma şeklinin yapısına uygun

³ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 8.6.2000, E.2000/4584, K.2000/4611 (<https://legalbank.net>); Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 9.6.2017, E.2016/3, K.2017/4 (RG. 21.7.2017, No. 30130).

denetim tekniklerinin geliştirilmesi adına 5510 sayılı Kanun'da yapılacak birtakım özel düzenlemelere ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Uzaktan çalışanların sigortalılıklarına ilişkin önem arz eden bir husus da sosyal sigorta edimlerinden faydalanma noktasında diğerlerinden farklı bir muameleye tabi tutulup tutulmadıkları konusudur. Mevzuatımızın bu anlamda uzaktan çalışanlar ile diğer sigortalıları birbirinden ayırmadığı söylenmelidir. Gerçekten de uzaktan çalışanlar gerek fiilen çalışmaya başlamalarıyla sigortalı sıfatını kazanmaları gerek prime esas kazançlarının belirlenmesinde dikkate alınan ödemeler gerekse de sosyal güvenlik sistemimizin güvence altına aldığı risklerin gerçekleşmesi halinde sağlanan edimler yönünden diğer sigortalılardan farklı bir uygulamaya tabi tutulmamışlardır. Hatta 5510 sayılı Kanun'da, uzaktan çalışanlar için farklı düzenlemeler getirilmesi bir yana, uzaktan çalışma ya da uzaktan çalışan kavramlarının dahi kullanılmadığı görülmektedir. Bu sistem, uzaktan çalışanlar açısından genel olarak dezavantajlı bir durum ortaya çıkarmamakla birlikte çalışmanın niteliği gereği bazı özel düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu da açıktır. Bu anlamda uzaktan çalışanlar açısından özel olarak düzenlenmesi gereken hususlardan birinin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası olduğu düşünülmektedir. Zira bu sigorta koluna ilişkin tespit, bildirim gibi hususların uzaktan çalışmaya uygulanması yönünden birtakım sorunlar mevcuttur (Caniklioğlu, 2016: 49). Bunun gibi uzaktan çalışanların sigorta bildirimlerine ilişkin özellik gösteren durumlar ve dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıda detaylı olarak incelenecektir.

B- Prim Ödeme Gün Sayısı Yönünden

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 7. fıkrasına istinaden çıkarılması öngörülen yönetmeliğin, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği adı altında hazırlanarak yürürlüğe girmesinin akabinde bu şekilde çalışanların sigorta gün bildiriminin nasıl sağlanacağı konusunda birtakım tereddütler ortaya çıkmış; Sosyal Güvenlik Kurumu da bu alanda hazırladığı 2.6.2021- 25647141 ve 5.7.2021-27387564 tarih-sayılı iki Genel Yazı ile tereddütleri ortadan kaldırmayı amaçlamıştır. Kurum'un öncelikli olarak ortaya koyduğu kurallardan biri, uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiğidir. Bu doğrultuda 5.7.2021 tarih ve 27387564 sayılı Genel Yazı gereği, yazılı olarak yapılması gereken sözleşmelerde çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ile sürenin belirtilmesi de zorunludur. Görüldüğü üzere düzenleme, sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerektiği yönündeki hüküm açısından iş mevzuatıyla paralel olmakla birlikte sözleşmenin içermesi gereken unsurlar açısından iş mevzuatından oldukça geridedir. Bununla birlikte iş mevzuatında açıkça ortaya konulmadığı için tereddütlere neden olan bir husus ise bahsi geçen yazı ile açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre, iş görme ediminin bir kısmının uzaktan bir kısmının ise işyerinden çalışılarak yerine getirildiği iş ilişkilerini konu edinen karma sözleşmelerde de yazılılık koşulu aranacaktır.

Sosyal Güvenlik Kurumu, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin yayımlanmasının ardından, uzaktan çalışanların bu çalışmalarına ilişkin günlerinin beyan edileceği bir alanı muhtasar ve prim hizmet beyannamelerine eklemiştir. Böylece daha önce Kurum'a yapılan bildirimler üzerinden tespiti mümkün olmayan uzaktan çalışmalar, muhtasar ve prim hizmet beyannameleri aracılığıyla görünür hale gelmiştir. Bu anlamda muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin güncel halinde, çalışanların hem prim ödeme günlerinin hem de uzaktan çalışma günlerinin bildirilebileceği iki farklı alan bulunmaktadır. Sigortalı işyerinden, uzaktan ya da karma çalışma modelinden hangisine göre çalışıyorsa bu alanlar da o çalışma biçimine uygun şekilde doldurulacaktır. Uzaktan çalışması olmayanlar için sadece prim ödeme gün sayısı beyan edilecek; uzaktan çalışma gün sayısı sıfır olarak belirtilecektir. Çalışmalarının tamamını uzaktan çalışma şeklinde gerçekleştiren sigortalıların

bildirimlerinde ise prim ödeme gün sayıları ile uzaktan çalışma gün sayıları eşit olacak şekilde işlem yapılacaktır. Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse, yazılı iş sözleşmesiyle ayda 15 gün uzaktan çalışacağı kararlaştırılan bir sigortalının bildirimlerinde prim ödeme gün sayısı da uzaktan çalışma gün sayısı da 15 olarak belirtilmelidir. Söz konusu beyannameden anlaşılması gereken, bu sigortalının aylık çalışmasının 15 gün olduğu ve bunun tamamının uzaktan çalışma şeklinde gerçekleştiğidir. Öte yandan, iş görme ediminin bir kısmının işyerinden bir kısmının ise uzaktan çalışılarak yerine getirildiği karma iş sözleşmesiyle çalışan bir sigortalının bildirimlerinde prim ödeme gün sayısı olarak toplam çalışılan gün sayısı, uzaktan çalışma gün sayısı olarak ise yalnızca fiilen uzaktan çalışılan günler dikkate alınacaktır. O halde, ayın tamamında çalışıp bunun sadece 5 gününü uzaktan çalışma şeklinde gerçekleştiren bir kişinin prim ödeme gün sayısı 30 olurken, uzaktan çalışma gün sayısı 5 olacaktır. Burada önemle belirtmek gerekir ki, sosyal güvenlik mevzuatımız gereği bir sigortalının uzaktan çalışma gün sayısı bildiriminde hiçbir şekilde prim ödeme gün sayısı bildiriminden fazla olamayacaktır. Daha açık bir anlatımla, örneğin bir ayda prim ödeme gün sayısı 20 olan bir sigortalının ilgili ay için uzaktan çalışma gün sayısı en fazla 20 olabilecektir. Bu durum prim ödeme gün sayısı alanının, tüm iş görme şekillerini içerisine alan ve bu yolla toplam çalışmayı ifade eden bir forma sahip olmasından kaynaklanmaktadır.

Uzaktan çalışanların prim ödeme gün sayıları belirlenirken yazılı iş sözleşmelerinde belirtilen süreler esas alınmalıdır. Taraflar arasındaki iş ilişkisi devam ederken çalışma sürelerinde bir değişiklik yapılmak istenmesi halinde ise yazılı sözleşmede bu yönde bir değişikliğe gidilmeli ve prim ödeme gün sayıları da bu yeni duruma göre tekrardan hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, süreklilik arz etmeyen geçici durumlar nedeniyle sigortalının çalışma biçiminde meydana gelen değişiklikler çalışmanın niteliğine etki etmeyeceğinden yazılı sözleşmede ve giderek prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde herhangi bir değişiklik gerektirmeyecektir. Bu anlamda örneğin iş görme ediminin tamamını uzaktan çalışma şeklinde yerine getiren bir sigortalının araç, gereç ya da belge teslimi gibi geçici bir nedenle ayda birkaç kez çalışma saatleri içerisinde işyerine gitmesi halinde iş sözleşmesinde ve uzaktan çalışma gün sayısı bildiriminde değişikliğe gidilmeyecek; başlangıçta sözleşme ile kararlaştırılan süreler üzerinden sigorta bildirimlerine devam edilecektir.

Uzaktan çalışanların prim ödeme gün sayılarının doğru şekilde tespit edilebilmesi için hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve yıllık ücretli izin hakkından diğer işçiler gibi yararlanıp yararlanamayacakları sorusuna da cevap aranmalıdır. Öğretide bu sorunun olumlu yanıtlandığı görülmektedir (Civan, 2010: 569). Gerçekten de aksi durumun kabulü uzaktan çalışanlar yönünden eşit davranma ilkesinin ihlali anlamına gelecektir. Diğer yandan, Sosyal Güvenlik Kurumunun 05.07.2021 tarih ve 27387564 sayılı Genel Yazısında da uzaktan çalışanlar ile işyerinden çalışanlara bu konuda farklı bir uygulamada bulunulamayacağı vurgulanmıştır. O halde işveren, uzaktan çalışanlara da tıpkı işyerinden çalışanlar gibi bu hakları kullandırmalı ve bu durumu sigorta bildirimlerine yansıtmalıdır. Bu sürelerin uzaktan çalışanların sigortalılığına nasıl yansıtılması gerektiği hususu ise Sosyal Güvenlik Kurumunun bahsi geçen yazısında şu şekilde ifade edilmiştir: “*Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan sigortalılar bakımından uzaktan çalışma gün sayısına ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatili günleri dahil edilecek; işyerinde ve uzaktan çalışmayı birlikte içeren karma sözleşmeler ile çalıştırılan sigortalılar bakımından ise yalnızca fiilen uzaktan çalışılan günler uzaktan çalışma gün sayısı olarak bildirilecektir.*”

Bu noktada yukarıdaki ifadenin örneklerle açıklanması faydalı olacaktır. Öncelikle hafta tatili süreleri üzerinde durulmalıdır. Bilindiği üzere, iş mevzuatı gereği hafta tatiline hak kazanan kişilere işverenleri tarafından herhangi bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücretleri ödenmekte ve bu günler prim ödeme gün sayılarına ilave edilmektedir. Uygulama uzaktan çalışanlar yönünden de bu şekildedir. Ancak sigortalının çalışmalarının tamamının mı yoksa bir kısmının mı uzaktan iş görme şeklinde gerçekleştiği bu günlerin muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde ilave edileceği alan üzerinde farklılıklar doğurmaktadır. Şöyle ki, çalışmalarının tamamını uzaktan çalışma şeklinde gerçekleştiren bir sigortalının hak ettiği hafta tatili günleri hem uzaktan çalışma hem de prim ödeme gün sayısı alanına eklenirken karma sözleşme ile çalışan bir sigortalının bu günleri uzaktan çalışma gün sayısına eklenmeyecek, sadece prim ödeme gün sayısı alanında gösterilecektir. Öyleyse hafta tatili ayda 4 gün olan ve iş görme ediminin tamamını uzaktan çalışma şeklinde yerine getiren bir sigortalının bildiriminde hem prim ödeme gün sayısı hem de uzaktan çalışma gün sayısı sisteme 30 gün olarak girilmelidir. Ayın tamamında çalışan ancak bu sürenin 10 iş gününü işyerinden kalan kısmını ise uzaktan çalışarak geçiren (karma sözleşme ile çalışan) ve ayda 4 gün de hafta tatili bulunan bir sigortalının bildirimlerinde ise uzaktan çalışma gün sayısının 16, prim ödeme gün sayısının da 30 olarak beyan edilmesi doğru olacaktır. Şüphesiz uygulamanın bu derece karmaşık belirlenmesi birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Özellikle karma sözleşme ile yapılan çalışmalarda prim ödeme gün sayısı ile uzaktan çalışma gün sayısının hesaplanma şekli işveren açısından tereddüt yaratırken sigortalı açısından da bildirimlerin nispeten daha zor anlaşılması sonucunu doğuracaktır. Öte yandan sistem, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izinlerin bildirim konusunda da aynı şekilde kurulduğundan, benzer yöntemler bu bildirimlerde de uygulanmalıdır.

Uzaktan çalışanların istirahat, izin vb. nedenlerle eksik gün bildirimleri konusunda nasıl bir yol izlenmesi gerektiği hususunda mevzuatta herhangi bir özel düzenlemeye yer verilmemiştir. Esasında iş görme ediminin tamamını uzaktan çalışma şeklinde yerine getiren sigortalılar açısından böyle bir düzenlemeye gerek de yoktur. Zira bu şekilde çalışanlara genel hükümlerin uygulanacağı konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak işyerinden ve uzaktan çalışmanın birlikte uygulandığı karma sözleşmelerde sigortalının ay içerisindeki eksik günlerinin muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde yer alan prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı alanlarına ne şekilde yansıtılacağı konusu irdelenmelidir. Daha önce de ifade edildiği gibi, bu konuda sosyal güvenlik mevzuatımızda özel bir hüküm bulunmadığından, Sosyal Güvenlik Kurumunun 5.7.2021 tarih 27387564 sayılı Genel Yazı ile uzaktan çalışanların sigorta gün bildirimlerine yönelik getirdiği genel esaslara göre hareket edilmesi uygun olacaktır. Bilindiği üzere bahsi geçen Genel Yazı, karma sözleşme ile çalışan sigortalıların uzaktan çalışma gün sayılarına sadece fiilen uzaktan çalışılan günlerin ilave edilmesi gerektiğini düzenlemektedir. O halde, karma sözleşme ile çalışanların eksik gün bildirimlerinde de bu usulün dikkate alınması yanlış olmayacaktır. Yani, sigortalının uzaktan çalışma gün sayısı hesaplanırken ay içerisindeki eksik çalışmalarının ne kadarının uzaktan çalıştığı günlere denk geldiği saptanmalı ve bu süreler düşüldükten sonra kalan günler için bildirim sağlanmalıdır. Prim ödeme gün sayısı alanı ise toplam günden çalışılmayan günlerin çıkarılmasıyla bulunacaktır. Burada ilgili ayın fiilen sürdüğü gün sayısı üzerinden hesaplama yapılması gerektiği hususu gözden kaçırılmamalıdır.

C- Prime Esas Kazanç Tutarı Yönünden

Sigortalıların prime esas kazançlarının hesaplanma usulü 5510 sayılı SSGSSK'nın 80. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup gerek Kanun'da gerekse ikincil mevzuatta uzaktan çalışanlara yönelik farklı bir uygulamaya yer verilmemiştir. O halde, uzaktan çalışanların prim matrahları da genel esaslara göre belirlenmelidir. Başka bir söyleyişle, çalışmanın işyerinden ya da uzaktan gerçekleşmesi prime esas kazançlar üzerinde herhangi bir farklılık yaratmayacaktır. Burada ortaya çıkabilecek bir sorun, uzaktan çalışanların fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapmaları durumuna ilişkindir. Bilindiği üzere bir hizmet akdine dayanarak çalışan sigortalılar genel olarak fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapmaları halinde zamlı bir ücrete hak kazanmakta ve bu ücretleri de prim matrahlarına dahil edilmektedir. Ancak uzaktan çalışanlar yönünden bu durum birtakım sorunlar barındırmaktadır. Zira bu şekilde çalışanların çalışma ve dinlenme sürelerinin tespitinde yaşanan güçlükler, fazla çalışmalarının ya da fazla sürelerle çalışmalarının tespitini oldukça zorlaştırmaktadır. Özellikle evde yapılan geleneksel çalışmalarda bu tespit olanaksız hale gelebilmektedir. Bu anlamda öğretilerde, bu şekilde çalışanların İş Kanunu'nun fazla çalışmaya ilişkin hükümlerinden yararlanma olanaklarının bulunmadığı yönünde görüşler mevcuttur (Süzek, 2017: 284). Ancak kanımızca burada yaşanan aksamalar uzaktan çalışanların böylesi önemli bir haktan tamamen yoksun bırakılmaları sonucunu doğurmamalıdır. O halde bu sorunun çözümü ancak bir tarafıyla işçinin kendi kararıyla yapacağı gereksiz fazla çalışmalarla işverenin mağdur edilmesini önleyen, diğer tarafıyla ise uzaktan çalışanların da bu haktan yararlanmasını sağlayan bir uygulama ile mümkündür. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği hazırlanırken de bu görüş benimsenmiş olacak ki Yönetmeliğin 9. maddesinde *“Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.”* düzenlemesine yer verilmiştir. Görüldüğü üzere uzaktan çalışmalarda fazla çalışma için işverenin talebi gerekli görülmüş; ancak bununla yetinilmeyerek işçinin kabulüne de ihtiyaç duyulmuştur. Yine düzenlemede işverenin bu talebini yazılı olarak iletmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Bununla birlikte işçinin kabul beyanı açısından böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Her ne kadar yasal bir yükümlülük olmasa da işçinin yazılı kabulünün ispat kolaylığı sağlaması açısından önemli olduğu şüphesizdir.

Bu konuda ortaya çıkabilecek tereddütlerin, uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin ücretin işçinin aylık ücretinin içinde olduğuna dair bir hükümlerle giderilmesi de mümkündür (Ulucan, 2007: 187). Böylece talep-kabul gibi süreçlerle zaman ve emek kaybına uğranılmayacak ve ortaya çıkması muhtemel anlaşmazlıkların da önüne geçilebilecektir. Ancak burada sözleşmeye konulacak böyle bir ibarenin kanunen belirlenen azami fazla çalışma süresinin üstünde yapılan fazla çalışmalar için hüküm doğurmayacağı ve kararlaştırılan aylık ücretin belirli bir tutarın üstünde olması gerektiği (örneğin aylık ücrete fazla çalışma ücretinin dahil edildiği durumlarda işçiye asgari ücret ödenemeyeceği) hususları gözden kaçırılmamalıdır (Ertan, 2015: 103 vd.).

Parça başına ücret sisteminde fazla çalışma uygulaması bu noktada üzerinde durulması gereken başka bir mevzudur. Zira özellikle evde yapılan geleneksel çalışmalarda parça başına ücret sistemi sıklıkla tercih edilmekte ve bu kişilerin fazla çalışmaları halinde bu çalışmalarının karşılığı olan ücretin nasıl hesaplanması gerektiği ile bu durumun prime esas kazançlara nasıl yansıtılacağı hususları sorun yaratabilmektedir. Bu sorunların çözümü için öncelikle İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 3. fıkrasına bakılması gerekmektedir. Buna göre *“Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş*

tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.” O halde, parça başına ücret ödenen işlerde çalışan kişilerin fazla çalışma yapmaları halinde buna ilişkin ücretleri bu fıkra hükmüne göre hesaplanacak ve hak edilen bu ücretler sigorta matrahına dahil edilecektir. Hemen belirtmek gerekir ki Yargıtay bu şekilde yapılacak ödemelerde, işçinin fazla çalışmasına ilişkin ücretinin zamsız kısmının parça başı ücretinin içinde ödenmiş olduğuna vurgu yaparak fazla çalışma ücreti olarak yalnızca yüzde elli zamlı kısmın dikkate alınması gerektiğini istikrarlı şekilde ifade etmektedir⁴. İşçiye mükerrer ödemede bulunmamak ve bu yolla sigorta matrahında yersiz artışlara neden olmamak için yapılacak hesaplamalarda bu hususa dikkat edilmelidir.

D- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Yönünden

Sosyal güvenlik mevzuatımız gereği uzaktan çalışanlar da tıpkı 4/I-a bendi kapsamındaki diğer sigortalılar gibi iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaktadırlar. Ancak bu şekilde çalışanların uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalığın iş kazası veya meslek hastalığı olup olmadığı hususu diğer sigortalılara nazaran çok daha güç tespit edilebilmektedir. Gerçekten de özellikle evde yapılan işlerde sigortalının uğradığı tüm kazaların iş kazası olarak kabul edilmesi hakkaniyete uygun olmayacaktır (Abbas, 2016: 2029). Bununla birlikte oldukça dar bir yorumla çoğu kazanın iş kazası uygulaması dışında bırakılması da sigortalıların mağduriyetine neden olacağından doğru değildir. Sorunun çözümüne ilişkin öğretiler yer alan genel kabul, sigortalının yaptığı iş ile kaza arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği yönündedir (Süzek, 2017: 284; Kandemir, 2011: 221; Özer, 2018: 215). Başka bir söyleyişle, zarar verici olay ile bedenen ya da ruhen uğranılan zarar arasında bir sebep-sonuç ilişkisi bulunması gerekmektedir (Şakar, 2020: 257). O halde uzaktan çalışanın uğradığı kazanın iş kazası olup olmadığı her somut olayın özelliklerine bakılarak ayrı ayrı değerlendirilmeli ve ancak yapılan iş ile ilişkili olanlar iş kazası olarak kabul edilmelidir. Elbette aynı kural meslek hastalığının tespitinde de geçerlidir (Civan, 2010: 566).

Hemen belirtmek gerekir ki uzaktan çalışmada sigortalının geçirdiği kaza ya da hastalık ile yaptığı iş arasındaki ilişkinin tespiti her zaman çok kolay değildir. Örneğin, uzaktan çalışan bir kişinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle birden fazla işveren için çalışması halinde geçirdiği kazanın hangi iş ile ilişkilendirileceği konusu bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Keza bu şekilde çalışan ve yaptığı işlerin tamamı benzer özelliklere sahip olan birinin meslek hastalığına yakalanması durumunda da aynı belirsizlik mevcuttur (Kandemir, 2011: 221). Öte yandan, oldukça güncel bir konu olan Covid-19 hastalığının uzaktan çalışanlar açısından iş kazası/meslek hastalığı olarak kabul edilip edilemeyeceği konusu da belirsizdir. Gerçekten de bu hastalığa işyerinde yakalanan birinin bile bu durumunun hastalık mı yoksa iş kazası/meslek hastalığı mı olarak değerlendirilmesi gerektiği hususunda bir görüş birliği bulunmamaktadır (Ayдын, 2020: 202). Durum böyle iken uzaktan çalışanlar yönünden

⁴ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 27.5.2019, E.2016/13626, K.2019/11747; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 18.2.2019, E.2017/20211, K.2019/3540; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 29.11.2017, E.2016/571, K.2017/1454; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30.6.2015, E.2014/9957, K.2015/23553; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30.6.2015, E.2014/9956, K.2015/23552.

konuya dair bir yorum getirilmesi mümkün değildir. Tüm bu alanlarda ortaya çıkan tereddütlerin giderilebilmesi için ise mevzuatımızda yapılacak net ve özel düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Uzaktan çalışmalarda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden üzerinde durulması gereken bir husus da bildirim yükümlülüğüne ilişkindir. Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre sigortalının uğradığı iş kazasının işvereni tarafından kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise en geç kazadan sonraki 3 iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir. Ancak yine aynı madde gereği iş kazasının işverenin kontrolü dışında bir yerde meydana gelmesi halinde, kazanın Kurum'a bildirilmesi için öngörülen süre, olayın öğrenildiği tarihten itibaren başlatılmaktadır (5510 s.lı K. m. 13/2). Bu hükmün uzaktan çalışanların işverenleri yönünden oldukça önemli olduğu söylenmelidir. Zira uzaktan çalışma modelinde sigortalının uğradığı kaza ile bu kazanın işveren tarafından öğrenildiği tarih birbirinden farklı olabilmektedir. Yukarıda yer alan ikinci düzenleme de böyle bir durumda işvereni geç bildirimle ilişkin yaptırımlardan koruyacaktır.

Aynı Kanun'un 14. maddesinde ise meslek hastalığı için yalnızca Kuruma bildirim yükümlülüğü getirilmiş ve süre bu durumun öğrenildiği günden başlanarak 3 iş günü olarak belirlenmiştir. Görüldüğü üzere kanun koyucu burada bildirim süresinin başlangıcı için iş kazasında olduğu gibi bir ayrıma gitmemiş gerek işyerinde gerekse de işverenin kontrolü dışında yapılan işlerde doğrudan işverenin hastalığı öğrendiği günü esas almıştır.

Bütün bu bilgiler ışığında uzaktan çalışanların hem iş kazası hem de meslek hastalığı bildirimlerinde temel noktanın işverenlerin bu durumu öğrenmeleri olduğu söylenebilir. Elbette çalışanın, işvereni bu konuda bilgilendirmesi için başına gelen bir kazanın ya da yakalandığı bir hastalığın iş kazası veya meslek hastalığı olabileceği konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir. O halde, uzaktan çalışanların hangi durumların iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında değerlendirilebileceği konusunda bilgilendirilmesinin muhtemel hak kayıplarının önüne geçilebilmesi adına etkili olacağı düşünülmektedir (Özer, 2018: 216).

Öte yandan belirtmek gerekir ki, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinde kullanılan form uzaktan çalışanlar yönünden birtakım sorunlar içermektedir. Bahsi geçen form tüm 4/I-a bendi kapsamında sigortalılar için ortak olarak kullanılmakta olup oldukça detaylı bilgilerin işveren tarafından beyan edilmesini gerektirmektedir. Ancak uzaktan çalışmanın doğası gereği bu bilgilere işverenin tam ve doğru şekilde ulaşması her zaman mümkün değildir. Böyle bir durumda bildirimlerin hızlıca yapılmasını isteyen işverenler gerçeği tam olarak yansıtmayan beyanlarda bulunabileceklerdir. Şüphesiz bu da sorumluluğun belirlenmesi noktasında yanıltıcı olacaktır. Bu nedenle mevcut uygulamanın yeniden değerlendirilerek uzaktan çalışanlar için farklı bir uygulamaya geçilmesinin isabetli olacağı söylenmelidir.

Son olarak, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan edimlerden yararlanma noktasında işyerinden çalışanlar ile uzaktan çalışanlar arasında herhangi bir fark ya da uzaktan çalışanlar açısından dezavantaj olarak kabul edilebilecek bir uygulama bulunmadığının ifade edilmesi gerekmektedir.

SONUÇ

İş ilişkilerinde esnekleşme ihtiyacının bir sonucu olan uzaktan çalışma mevzuatımıza 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun aracılığıyla girmiştir. 6715 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde değişiklik yaparak uzaktan çalışma modelini mevzuatımıza kazandırmıştır. Kanun maddesinde "*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 ilişkisi*" uzaktan çalışma olarak nitelendirilmektedir.

Covid-19 salgınının etkisiyle bu çalışma modeline olan talebin artmasıyla birlikte konunun detaylı olarak düzenlenmesi ihtiyacı doğmuş ve bu anlamda Uzaktan Çalışma Yönetmeliği hazırlanarak 10.3.2021 tarih 31419 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Yönetmelik ile uzaktan çalışmanın uygulamasına ilişkin birçok husus açıklığa kavuşturulmuştur.

Uzaktan çalışmanın güncel bir uygulama haline gelmesiyle birlikte önem kazanan bir konu da uzaktan çalışanların sigortalılıkları olmuştur. Öncelikle ifade etmek gerekir ki, 5510 sayılı SSGSSK'da uzaktan çalışma ya da uzaktan çalışanlara ilişkin herhangi bir özel düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak bu durum uzaktan çalışanların sosyal güvenliğin genel hükümlerinden de yararlanamayacakları anlamına gelmemelidir. Gerçekten de uzaktan çalışanlar taşıdıkları şartlar yönünden 5510 sayılı Kanun'un 4/I-a bendi kapsamında sigortalı sayılmalı ve bu kapsamda yer alan diğer sigortalılar gibi sosyal sigorta edimlerinden faydalanmalıdırlar.

Uzaktan çalışanların prim ödeme gün sayıları ile prime esas kazanç tutarlarının bildiriminde nasıl bir yol izlenmesi gerektiği ise üzerinde durulması gereken bir diğer konudur. Başlarda uzaktan çalışanlara özgü bir farklılık içermeyen bu bildirimler, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin yayımlanmasının ardından prim ödeme gün sayısı yönünden değiştirilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu yaptığı güncellemeyle uzaktan çalışanların bu çalışmalarına ilişkin günlerinin beyan edileceği bir alanı muhtasar ve prim hizmet beyannamelerine eklemiştir. Böylece daha önce Kurum'a yapılan bildirimler üzerinden tespiti mümkün olmayan uzaktan çalışmalar, muhtasar ve prim hizmet beyannameleri aracılığıyla görünür hale gelmiştir. Uygulamaya ilişkin detaylar da Kurum'un 2.6.2021-25647141 ve 5.7.2021-27387564 tarih-sayılı Genel Yazıları ile açıklığa kavuşturulmuştur. Bununla birlikte, uzaktan çalışanların prime esas kazanç tutarlarının belirlenmesi yönünden böyle bir değişikliğe gidilmediğinden genel esaslara göre hareket edilmesi gerekmektedir.

Öte yandan sosyal sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının uygulamasında uzaktan çalışanlar yönünden birtakım aksaklıklar bulunduğu söylenmelidir. Bunlar özellikle iş kazası ve meslek hastalığı durumlarının tespiti ve bildirimi konularını ilgilendirmektedir. Bu bağlamda mevcut sorunların çözümü için uzaktan çalışmanın niteliğine uygun özel düzenlemeler getirilmesinin isabetli olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abbas, B. (2016). Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 13(52). 2007-2038.
- Akbaş Tuna, A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12(3). 3246-3260.
- Akyiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alp, M. (2011). Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma). *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*. İstanbul: Beta Yayınları.795-854.
- Alper, Y. ve Kılış, İ. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Arntz, M., Ben Yahmed, S. ve Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics*. 55(6). 381-386.
- Aydın, U. (2020). Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 6(2). 181-214.
- Aydınöz, G. (2014). *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi SBE.
- Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021). COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. S. 3. 1683-1727.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2020). COVID-19 Pandemi Döneminde Ev-Ofis Eğitimine Yönelik Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme. *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı (29-30 Mayıs 2020)*. (Editörler: Y. Çalışkan, Y.B. Gümrükçüoğlu, Ö.F. Erol, A. Dülger, G.A. Yakacak, Ö.F. Kafalı). İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları. 145-207.
- Caniklioğlu, N. (2016). Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların-Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların-Sosyal Güvenliği. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(1). 43-78.
- Centel, T. (2021). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Civan, O. E. (2010). İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 7(26). 527-573.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Demircioğlu, A. M. ve Engin, M. (2002). *Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Dulay Yangın, D. (2016a). Türk İş Hukukunda Evde Çalışma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Dulay Yangın, D. (2016b). 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 36. 148-171.
- Ergin, H. (2011). Özel Hizmet Sözleşmelerine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Ergüneş Emrağ, S. (2016). 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 13(51). 1413-1443.
- Ertan, E. (2015). Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 34. 103-124.

- Görücü, İ. (2018). Tele Çalışma (Evde Çalışma). *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar C.2*. (Editörler: Kürşat Özdaşlı, Murat Cem Demir, Olcay Tire, İbrahim Sena Arvas, Uğur Köksal Odabaş). Ankara: Gece Akademi. 285-305.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Çanıklıoğlu, N. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Hekimler, A. (2021). Home Office Uygulaması ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Hakkında Genel Bir Değerlendirme. *İktisat ve Toplum Dergisi*. S. 127. 102-107.
- ILO (2020a). COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection: Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf]. (Erişim: 17 Ağustos 2021).
- ILO (2020b). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf]. (Erişim: 18 Ağustos 2021).
- İSMMM (İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası) (2020). *Uzaktan Çalışma Usul ve Yöntemleri*. İstanbul.
- Kandemir, M. (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kılıç, G. (2020). Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı. *Terazi Hukuk Dergisi*. 15(164). 805-819.
- Kurt, R. (2020). *250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özer, H. D. (2018). Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği. *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 6(12). 193-229.
- Sonkaya, Ç. (2021). İşverenin Uzaktan Çalışma Yapma Talebinin Bağlayıcılığı ve Hukuki Sonuçları. [<https://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=34735>] (Erişim: 3 Eylül 2021).
- Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şakar, M. (2020). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- TBMM (2016). İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ile Gerekçesi. [<https://www.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf>] (Erişim: 23 Ağustos 2021).
- Tuaç Yılmaz, P. (2020). Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 43. 254-273.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (2019). Evde Çalışanlar İşgücünün Görünmeyen Yüzü. [<http://www.turkis.org.tr/dosya/411jfg2bhr4c.pdf>]. (Erişim: 14 Eylül 2021).
- Ulucan, D. (2007). Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. C. 9. Özel Sayı. 177-188.
- Uşan, F. ve Erdoğan, C. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.