

KRM30.yıl

Sirküler		
Uzaktan Çalışma	Bordro ve Yasal Süreçler Hakkında Bilgilendirme	09.08.2024

Değerli iş ortağımız, Bordro ve Yasal Süreçler üzerine sizler için bir hatırlatma mahiyetli sirküler düzenledik.

Özet; İlgili sirkülerimiz, işçi-işveren ilişkilerinin korunmasının sağlanması, kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirlerin alınması ve gündemde olan meseleleri tekrar hatırlatma mahiyetindedir.

İçerik, Uzaktan Çalışma konusunu ele almış, uzaktan çalışmanın usul ve esaslarını tekrar hatırlatmak üzere düzenlenmiştir.

A. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışan: İş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçiyi,

Uzaktan çalışma: 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 ilişkisini, ifade etmektedir.

B. Usul ve Esaslar

✚ Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılır.

İlgili hüküm uzaktan çalışma ilişkin sözleşmenin mutlak suretle yazılı olarak yapılması gerektiği ifade ederken sözleşme içeriğinde uzaktan çalışılacak süre tamamen ya da hibrit olarak belirlenebilecektir.

✚ 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 hükümler yer alır.

B.1 Uzaktan Çalışmanın Yapılamayacağı İşler

KRM30.yıl

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 yapılamaz.

B.2 Uzaktan Çalışmaya Geçiş

İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.

(1) İşçinin, uzaktan çalışma yapma talebi ile ilgili hususlar aşağıdadır:

a) Talep yazılı olarak yapılır.

b) Talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilir.

c) Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kriterler kullanılır.

(3) Talebe ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle bildirilmesi esastır.

(4) Talebin kabul edilmesi halinde belirtilen hususlara uygun şekilde sözleşme yapılır.

(5) Uzaktan çalışmaya geçen işçi, ikinci fıkrada belirtilen usulle tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir.

(6) Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz.

C. SGK Boyutu

✚ Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalıların ay içerisindeki bildirilen gün sayısının yanı sıra çalışma gün sayısının ne kadarının uzaktan çalışma olduğuna dair bildirim yapılması gerektiğini belirtmiş ve konuyla ilgili “Uzaktan Çalışma Gün Bildirimi” genel yazısında usul ve esaslara yer vermiştir.

✚ 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;

✚ İşyerinde ve uzaktan çalışmayı birlikte içeren karma sözleşmeler ile çalıştırılan

KRM30.yıl

sigortalılar bakımından ise yalnızca fiilen uzaktan çalışılan günler uzaktan çalışma gün sayısı olarak bildirilecektir.

Örnek: Ayda 4 gün hafta tatili olan ve tüm iş günlerinde uzaktan çalışan bir sigortalının kullandığı hafta tatili günleri de uzaktan çalışma günleri içinde bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.

Örnek: Ayda 4 gün hafta tatili olan ve tüm iş günlerinde uzaktan çalışan bir sigortalının, çalışmayarak geçirdiği ulusal bayram ve genel tatil günleri de uzaktan çalışma günleri içinde bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.

Örnek: Ayda 4 gün hafta tatili olan bir sigortalı 5 iş günü işyerinde çalışmakta, kalan iş günlerinde ise uzaktan çalışmaktadır. Buna göre söz konusu sigortalının 4 gün hafta tatili, 5 günde işyerinde çalışma günü bulunduğundan bildirilecek uzaktan çalışma gün sayısı 21 gün olacak, prim ödeme gün sayısı ise 30 gün olarak bildirilecektir.

İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde karma sözleşmeyle çalışan bir sigortalının yalnızca fiilen uzaktan çalıştığı günler uzaktan çalışma gün sayısına dahil edilecektir.

Örnek: Ayda 8 gün hafta tatili olan bir sigortalının çalışma süresinin yarısını uzaktan çalışarak, yarısını işyerinde çalışarak geçirmesi halinde sigortalının iş günü sayısı 22 gün olmakta yarısı işyerinde çalışıldığı için de uzaktan çalışma gün sayısı 11 gün olarak bildirilecek prim ödeme gün sayısı ise 30 gün olarak sisteme girilecektir.

D. İdari Para Cezaları

- Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak **1.402 TL** (Bu durumdaki her işçi için)

Saygılarımızla,