



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Tarih : 22 Nisan 2021

Sayı : 31362

- 45084

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıda yer alan soruların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat BİLGİN tarafından yanıtlanması için gereğini saygılarımla arz ederim.

Ünal DEMİRTAŞ

Zonguldak Milletvekili

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde,06.05.2016 tarihinde bir fıkra eklenmiş ve " 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" düzenlemesi getirilmiştir. Uygulamanın detaylarının ise yönetmelikle yapılacağı belirlenmiştir. Bu değişikliğin üzerinden 6 yıl geçtikten sonra, 10 Mart 2021 tarihinde, 31419 sayılı Resmi Gazete'de Bakanlığınız tarafından "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği" yayımlanmıştır. Bu yönetmelikte; uzaktan çalışma usul ve esaslarına ilişkin bazı düzenlemeler yer almaktadır. Ancak yönetmelikteki bazı düzenlemeler, işçi ve işveren taraflarının eşit olmadığı iş ilişkisi içinde, işçi aleyhine önemli sakıncalar yaratacak niteliktedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğin 6'ıncı maddesindeki, çalışma mekanının düzenlenmesi başlıklı düzenlemeye göre; Uzaktan çalışmanın yapılacağı mekanda yapılacak düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirlenecektir. Oysa işin yapılacağı mekanda yapılacak düzenlemenin işveren tarafından yapılması gerekmektedir. Çünkü yapılacak düzenlemeler, işçiye ekstradan ekonomik olarak bir külfet getirecektir. Bu durumda zaten ekonomik olarak daha zayıf durumda olan işçinin, işin yapılacağı mekana dair düzenlemeleri yapması onu zora sokacak bir durum olacaktır. Yönetmelikteki işçi ve işveren tarafından birlikte belirlenir düzenlemesi, işveren açısından rahatlıkla işçi aleyhine kullanılabilecek bir düzenlemedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğin 7 ve 8'inci maddelerindeki, malzeme iş ve araçlarının temini ve kullanımı ile üretim maliyetlerinin karşılanması düzenlemelerinde de benzer bir durum bulunmaktadır. Her iki madde de, uzaktan çalışmada malzeme iş ve araçlarının temini ve üretim maliyeti ile ilgili maliyetlerin karşılanmasının işveren açısından bir zorunluluk olarak düzenlenmemiştir. Bu durum işçi aleyhine kullanılabilecek bir düzenlemedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinde, çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği belirtilirken,14'üncü maddenin 6'ıncı fıkrası ile uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talep ya da onayının aranmayacağı ifade edilmektedir. Ayrıca yönetmelikte uzaktan çalışan işçinin yemek ücreti, sosyal hakları ile ilgili olarak da herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

45084

Öncelikle; söz konusu yönetmeliğin ilgili Kanun değişikliğinin üzerinden 6 yıl geçtikten sonra çıkarılmış olması, iş ve çalışma hayatındaki düzenlemelere ne kadar ciddiyetsiz yaklaşıldığının göstergesidir. Bununla birlikte içinde bulunduğumuz salgın döneminde, bu yönetmeliğin, işçi aleyhine pek çok düzenleme içerir şekilde çıkarılması daha da büyük bir sorundur.

İşçiler, Covid-19 salgını nedeniyle ekonomik olarak zaten zor durumdadır. Bu yönetmelik ile işçilerin daha da büyük mağduriyet yaşayacaktır. Yönetmelik, iş ilişkisi içinde, işçi ile işveren eşit konumda imiş gibi düzenlenmiştir. İşçiye büyük ekonomik külfet getirecek konular, "işçi ve uzaktan çalışan işçi arasında kararlaştırılır" şeklinde belirlenmiştir. Oysa işin yapılması için gerekli olan mekan düzenlemesi, gerekli malzemelerin temin edilmesi, üretim maliyetleri gibi hususların işverenin yükümlülüğü olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Çünkü iş ilişkisi içinde zayıf durumda olan işçinin, bu koşullar altında itiraz edebilmesi ya da işveren tarafından kendisine dayatılan bazı yükümlülüklerle karşı gelebilmesi elbetteki mümkün değildir. İşçiye seçim hakkı vermeyen bu yönetmelik ile uzaktan çalışan işçi tamamen korumasız bırakılmaktadır. Bu yönetmelik ile adeta Covid-19 salgınında yaşanacak yeni dalgalara hazırlık yapılmıştır. Artan Covid-19 vakaları nedeniyle, ülke genelinde, yeniden uzaktan çalışmaya başlanması halinde bu yönetmelik ile işçilerin elleri kolları bağlanmış olacaktır.

Bu çerçevede;

1)4857 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesine, uzaktan çalışma ile ilgili fıkra, 06.05.20216 tarihinde eklenmişken, konuyla ilgili yönetmeliğin çıkarılması için neden 6 yıl beklenmiştir?

2)Bakanlığınız tarafından yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği hazırlanırken işçi ve işveren konfederasyonlarından görüş alınmış mıdır? Alındıysa; her biri ayrı ayrı belirtmek üzere hangi konfederasyonlardan görüş alınmıştır? Eğer görüş alınmadıysa, işçi ve işvereni doğrudan ilgilendiren böyle bir yönetmelikte ilgili konfederasyonlardan görüş alınmamasının nedeni nedir?

3)Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin, çalışma mekanının düzenlenmesi, malzeme ve iş araçlarının temini ve üretim maliyetlerinin karşılanması ile ilgili 6,7 ve 8'inci maddelerinde üretimin unsuru olan tüm kalemlerin işveren açısından bir yükümlülük olarak düzenlenmesi yerine, iş ilişkisinde zayıf durumda olan işçiye ekonomik olarak külfet getirecek şekilde düzenlenmesinin nedeni nedir? Bu düzenlemelerle uzaktan çalışan işçi, işveren karşısında korumasız bırakılmış olmamakta mıdır?

4)Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14'üncü maddesinde, zorunlu nedenlerle uzaktan çalışmaya geçilmesi halinde işçinin onayı aranmazken, işçinin uzaktan çalışma talebinde işverenin onayı aranmaktadır. İşverene tanınan uzaktan çalışmaya gecme hakkı, işçiye neden tanınmamaktadır?

45087

5)Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde yemek ücreti ve sosyal haklarla ilgili hiçbir düzenleme yapılamamasının nedeni nedir?