



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı



Sayı : Z-81625851-610-551
Konu : Soru Önergesi (7/43219)

17.03.2026

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

7/43219
GK 143

İlgi : 21.04.2026 tarihli ve E-43452547-120.07.04-1842012 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile İstanbul Milletvekili Sayın Elif ESEN tarafından yöneltilen 7/43219 Esas Numaralı yazılı soru önergesine ilişkin cevap aşağıda sunulmuştur.

"4857 sayılı İş Kanununun 'Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma' başlıklı 14 üncü maddesinde *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 ilişkisi olarak tanımlanmış, bu kapsamda yapılacak 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 hükümlerin yer alması zorunluluğu getirilmiştir. Yine uzaktan çalışan işçilerin, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağı öngörülmüştür.

Ayrıca, 4857 sayılı Kanunun mezkûr maddesinin yedinci fıkrasında yer alan hükme istinaden *uzaktan çalışmanın* yapılamayacağı işleri, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasını ve *uzaktan çalışmanın* usul ve esaslarını belirlemek amacıyla hazırlanan *Uzaktan Çalışma Yönetmeliği* yayımlanmıştır. Yönetmeliğin 'Çalışma süresinin belirlenmesi' başlıklı 9 uncu maddesine istinaden *uzaktan çalışmanın* yapılacağı zaman aralığı ve sürenin iş sözleşmesinde belirtilmesi zorunlu kılınmış, bununla birlikte mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği ve fazla çalışma durumunun işverenin yazılı talebi üzerine, ancak işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Yönetmeliğin 'İletişim' başlıklı 10 uncu maddesinde ise *uzaktan çalışmada* iletişim yönteminin ve zaman aralığının çalışan ile işveren arasında belirlenebileceği öngörülmüştür.

Bununla birlikte, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi kapsamında 2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi kapsamında Bakanlığımızca işyerinde psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek amacıyla Çalışma Hayatı İletişim Merkezi (ALO 170) ve CİMER sistemi üzerinden şikâyet başvuruları alınmakta ve psikologlar vasıtasıyla mağdurlara psikolojik destek sağlanmaktadır. Şikâyetler konusuna göre Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne veya Çalışma Genel Müdürlüğüne gönderilmektedir. Ayrıca ücret, mesai vb. şikâyetler Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne, sigortasız, eksik sigorta vb. şikâyetler ise Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına iletilmektedir.

Bakanlığımızca yıl içinde yürütülen iş teftişi faaliyetleri, çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu belirlenen alanlarda veya sektörlerde yahut özel bir risk grubu hedeflenerek belirlenen işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmasının denetlenmesi amacıyla gerçekleştirilen teftişler ile ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Bakanlığa intikal eden evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilmektedir."

Bilgilerinize arz ederim.


Prof. Dr. Vedat ŞIKHAN
Bakan