

Hangi Çalışmalar Uzaktan Çalışma Kabul Edilmeli ve Uzaktan Çalışmada Bildirilmesi Gereken Gün Sayısı Ne Olmalı?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

14 Haziran 2021

Bilindiği üzere, “uzaktan çalışma” yasal dayanağına 4857 sayılı İş Kanunu’nun “çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” başlıklı 14’üncü maddesinde 06 Mayıs 2016 tarihli 6715 sayılı Kanunun 2’nci maddesiyle eklenen düzenleme ile kavuşmuştur.

Kanunda yer alan 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 ilişkisi olarak tanımlanmıştır.

Uygulama esası 10 Mart 2021 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile belirlenmiştir.

Yönetmelik ile uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslar aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

- Uzaktan çalışmaya ilişkin iş sözleşmeleri yazılı şekilde yapılır.
- 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.
- Gerekli olması halinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanır. Bu düzenlemelerden kaynaklanan maliyetlerin karşılanma usulü, uzaktan çalışan ile işveren tarafından birlikte belirlenir.
- Uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır. Bu malzeme ve iş araçlarının kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları açık ve anlaşılır bir şekilde uzaktan çalışana bildirilir.

- İş araçlarının işveren tarafından sağlanması halinde, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki bedellerini belirten iş araçları listesi, işveren tarafından yazılı olarak işçiye teslim edilir. İşçiye teslim edilen belgenin işçi tarafından imzalı bir nüshası ise işveren tarafından işçi özlük dosyasında saklanır. İş araçlarının listesi, iş sözleşmesi içerisinde veya sözleşme tarihinde iş sözleşmesine ek olarak düzenlenirse ayrıca yazılı belge düzenlenmesi şartı aranmaz.
- İşin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar iş sözleşmesinde belirtilir.
- Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.
- Uzaktan çalışmada iletişimin yöntemi ve zaman aralığı uzaktan çalışan ile işveren tarafından belirlenir.
- İşveren; uzaktan çalışanı, işyerine ve yaptığı işe dair verilerin korunması ve paylaşımına ilişkin işletme kuralları ve ilgili mevzuat hakkında bilgilendirir ve bu verilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alır.
- İşveren, korunması gereken verinin tanım ve kapsamını sözleşmede belirler.
- Verilerin korunması amacıyla işveren tarafından belirlenen işletme kurallarına uzaktan çalışanın uyması zorunludur.
- İşveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmekle, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini sağlamakla ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.
- 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.
- Kamu kurum ve kuruluşlarınca ilgili mevzuatına göre hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile millî güvenlik açısından stratejik önemi haiz birim, proje, tesis veya hizmetlerden hangilerinde uzaktan çalışma yapılamayacağı birim, proje, tesis veya hizmetten sorumlu olan veya hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşunca belirlenir.
- İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.
- İşçinin, uzaktan çalışma yapma talebi ile ilgili hususlar aşağıdadır:

- Talep yazılı olarak yapılır.
- Talep işyerinde belirlenen usul doğrultusunda işverence değerlendirilir.
- Talep değerlendirilirken, işin ve işçinin niteliği gereği uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işverence belirlenecek diğer kıstaslar kullanılır.
- Talebe ilişkin değerlendirme sonucunun otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usulle bildirilmesi esastır.
- Talebin kabul edilmesi halinde sözleşme yapılır.
- Uzaktan çalışmaya geçen işçi, tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, söz konusu talebi öncelikli olarak değerlendirir.
- Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmaz.

Uzaktan çalışma ile ilgili bu genel bilgilendirmeden sonra işverenler aylık prim ve hizmet belgesi / muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile uzaktan çalışma gün sayısı bildirmesi ilk kez 2021 yılı Mayıs ayından başlamak üzere yapılacaktır. Bu şu aşamada istatistik amaçlı olup, bildirilmemesi veya hatalı yahut eksik/fazla bildirilmesinin işverenlere herhangi bir idari para cezası uygulanması mümkün değildir.

SGK Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Genel Müdürlüğü İşverenler Daire Başkanlığı tarafından yayımlanan 02 Haziran 2021 tarihli 25647141 sayılı uzaktan çalışma gün sayısı konulu Genel Yazısında; SGK tarafından gerekli düzenlemelerin yapılarak sigortalıların ay içerisindeki uzaktan çalışma günlerinin sisteme girilebileceği alanların Aylık Prim ve Hizmet Belgesine/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesine eklendiği, ilgililerce belgelerin/beyannamelerin gönderilmesi sırasında, **sigortalının ay içerisinde uzaktan çalışmasının olması halinde** çalışma gün sayısına ilave olarak çalışma gün sayısının ne kadarının uzaktan çalışmaya ilişkin olduğunu da belirtmesi gerektiği, bildirilen uzaktan çalışma gün sayısının fiili çalışma gün sayısından fazla olamayacağı belirtilmiştir.

Uzaktan çalışma gün sayısının prim belgesinde/prim beyannamesinde bildirilmesi sadece ve sadece uzaktan çalışma sözleşmesi imzalanmış olan veya iş sözleşmesini uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştüren sigortalıları çalıştıran işverenler için geçerlidir. Bunun dışında kalan işverenlerin bu alana herhangi bir bildirim yapmaları söz konusu olmayacaktır.

Uzaktan çalışma sözleşmesi olan sigortalıları çalıştıran işverenler için örnek olarak; 2021 yılı Mayıs ayının (Mayıs ayında 5 gün hafta tatili kullanılan bir işyerinde iş günü 26 gündür, Mayıs ayında 10 gün hafta tatili kullanılan bir işyerinde iş günü 21 gündür)

- Tamamında uzaktan çalışma yapan bir işçi için (5 gün hafta tatili varsa) prim ödeme gün sayısı 30, uzaktan çalışma gün sayısı 30 olacak
- Yarisında uzaktan çalışma yarisında işyerinde çalışma yapan bir işçi için (5 gün hafta tatili varsa) prim ödeme gün sayısı 30, uzaktan çalışma gün sayısı 13 olacak ($31-5=26:2=13$ gün)
- Tamamında uzaktan çalışma yapan bir işçi için (10 gün hafta tatili varsa) prim ödeme gün sayısı 30, uzaktan çalışma gün sayısı 30 olacak
- Yarisında uzaktan çalışma yarisında işyerinde çalışma yapan bir işçi için (10 gün hafta tatili varsa) prim ödeme gün sayısı 30, uzaktan çalışma gün sayısı 11 olacak ($31-10=21:2=10,5=11$ gün)

Bu örnek hesaplamalarda; ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin ve hafta tatiline hak kazanmada uzaktan çalışanlar ve/veya işyerinde çalışanlar açısından bakımından gerek İş Kanununda gerekse de Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde aynı uygulama geçerlidir. Bu bağlamda, işyerinde çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışanlar için uzaktan çalışma gün sayısı hesabında bu günler de göz önünde bulundurulur. Ancak, işyerinde hem uzaktan çalışma hem de normal çalışma varsa uzaktan çalışma gün sayısının bulunmasında sadece uzaktan çalışılan fiili günler esas alınmalıdır.

Örneğin; 2021 yılı Temmuz ayında bir gün 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatili ve Kurban Bayramı arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gün tatil bulunmaktadır. Yukarıda yer alan örnekte tamamında uzaktan çalışma yapan bir işçi için ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadan geçirirse prim ödeme gün sayısı 30, uzaktan çalışma gün sayısı 30 olacak.

Sonuç olarak, prim belgesinde/prim beyannamesinde uzaktan çalışma gün sayısının bildirilmesi iş sözleşmesi uzaktan çalışma yapılan işçiler için geçerli olup, diğer hesaplamalardaki gün sayısı hesabında ay içinde tam çalışılan günlerde her daim prim gün sayısı 30 olacak, ancak uzaktan çalışma gün sayısı ise yukarıdaki şekilde hesaplanması önerilmektedir. Bu konuda SGK tarafından uygulamanın ne şekilde olacağı noktasında örnek uygulamaları ileriki günlerde en azından yapılması gerektiği düşünülmektedir. Yine tekrar edelim ki, bununla ilgili cari mevzuata göre idari para cezası yoktur, işverenlerimizin mümkün mertebe fiilen uzaktan yaptırdıkları gün sayısını söz konusu alana işlemleri gerekir ve tavsiye edilir.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/hangi-calismalar-uzaktan-calisma-kabul-edilmeli-ve-uzaktan-calismada-bildirilmesi-gereken-gun-sayisi-ne-olmeli/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 06:06 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net