

UZAKTAN ÇALIŞMA GÜN BİLDİRİMİ HAKKINDA 05/07/2021 TARİHİNDE YAYIMLANAN GENEL YAZI BİLGİLENDİRMESİ

12/07/2021

4857 Sayılı İş Kanunu Madde 14 uyarınca 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 şeklinde tanımlanmıştır.

İş Kanunu Madde 5'te ayrıntılarıyla belirtildiği üzere, işverenin eşit davranma yükümlülüğü uzaktan çalışma sürecinde de devam edeceğinden özellikle bu dönemdeki sosyal güvenlik yükümlülüklerinin açıklığa kavuşturulmasında fayda olacağını düşünüyoruz.

Buna göre, **İş Kanunu Madde 14**'ün son fıkrasına uygun olarak **10.03.2021** tarihinde, uzaktan çalışmanın usul ve esaslarına ilişkin "**Uzaktan Çalışma Yönetmeliği**" Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

SGK İşverenler Daire Başkanlığı tarafından **02.06.2021** tarihli ve **25647141** sayı ile yayımlanan Genel Yazı ile, uzaktan çalışılan günlerin ayrıca beyan edilmesine ilişkin yeni esaslar açıklanmıştır.

Düzenleme ile;

- Sigortalıların ay içerisinde uzaktan çalışma günlerini sisteme girebileceği alanların Aylık Pirim ve Hizmet Belgesine / Muhtasar ve Pirim Hizmet Beyannamesine eklendiği açıklanmıştır.
- İlgililerce 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 gerekmekte olup, bildirilen uzaktan çalışma gün sayısı fiili çalışma gün sayısından fazla olamayacaktır.

Belirtilen maddeler ışığında uzaktan çalışma gün sayısının tespitinde yaşanan tereddütlerin giderilmesi amacıyla, "**Uzaktan Çalışma Gün**

Bildirimi" konulu, uzaktan çalışma sürelerinin bildirimine ilişkin usul ve esasların belirlendiği **05.07.2021** tarihli bir Genel Yazı daha yayımlanmıştır.

Buna göre öncelikle, taraflar arasında yapılacak uzaktan çalışma sözleşmelerinde aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır:

1. Uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunlu olacaktır.
2. Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilecektir.
3. Görülen işin tamamı uzaktan çalışılarak yapılabileceği gibi bir kısmının uzaktan bir kısmının da işyerinde çalışılarak yerine getirilmesi (yazılı olarak sözleşme yapılması kaydıyla karma sözleşme yapılabilecektir) mümkün bulunacak,
4. 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.
5. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatiline hak kazanma bakımından uzaktan çalışanlar ile işyerinde çalışanlar bakımından farklı bir uygulama bulunmayacaktır.

Ayrıca ilgili yazıda, aylık prim ve hizmet belgesinde / muhtasar ve pirim hizmet beyannamesinde uzaktan çalışma gün sayısının ve primine esas gün sayısının bildirilmesinde yapılacak işlemler örneklerle somutlaştırılmıştır.

Düzenleme ile,

- **İş Görme Ediminin Tamamının Uzaktan Çalışarak Yerine Getiren Sigortalı:**

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenmekte, söz konusu günler de prim ödeme gün sayısı olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının hafta tatili günleri de uzaktan çalışma günleri arasında bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.

Örnek 1- 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.

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan sigortalılara kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenmekte ve prim ödeme gün sayısı olarak da bildirilmektedir. Bu kapsamda, çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının çalışmayarak geçirdiği ulusal bayram ve genel tatil günleri de uzaktan çalışma günleri arasında bildirilecek ve prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.

Örnek 2- 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.

- **Karma Sözleşme İle Çalışan Sigortalı:**

İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde karma sözleşme ile çalıştırılan sigortalının yalnızca fiilen uzaktan çalıştığı günler uzaktan

çalışma gün sayısına dahil edilecektir. İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışmayı bir araya getiren karma sözleşmeler ile çalıştırılan sigortalıların 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da sayılan ulusal, resmi, dini bayram günleri ile genel tatil günleri, hafta tatili günleri, işyerinde çalıştığı günler her durumda prim gün sayısına dahil edilecek olmakla birlikte uzaktan çalışma gün sayısına dahil edilmeyecektir.

Örnek 3- 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 bulunduğu 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 4- 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.

- **Uzaktan Çalışma Niteliğini Etkilemeyen Arızı Durumlar:**

Süreklilik arz etmeyen arızı (örneğin araç, gereç, belge teslimi için işyerine uğrama gibi) durumlar sigortalının esas çalışma biçimini değiştirmeyen nitelikte olduğundan yazılı sözleşmede değişikliğe gerek bulunmamakta olup uzaktan çalışma gün sayısı bildiriminde yazılı sözleşmede belirtilen süreye göre hesaplanan gün sayısı esas alınacaktır.

Örnek 5- Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir sigortalının çalışma saatleri içerisinde birkaç saatliğine geçici bir durum nedeniyle işyerine gitmesi durumunda uzaktan çalışma gün sayısı ve iş sözleşmesinin değiştirilmesine gerek bulunmadığından prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı 30 gün olarak sisteme girilecektir.

Sonuç olarak, SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü uyarınca yayımlanan yazı ile belki de yeni normal olarak değerlendirilebilecek “uzaktan çalışma” ya da “hibrit çalışma” modellerindeki gün sayısı veya prime esas gün sayısı hesaplamalarındaki kafa karışıklıkları giderilmeye çalışılmıştır.

TILEGAL AVUKATLIK BÜROSU

Bu belge sadece bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır. Tüm hakları TILEGAL Avukatlık Bürosu'na aittir. Kısmen dahi olsa izinsiz kullanılamaz. Genel hukuki konularla ilgili olarak hazırlanan bilgi notu, somut hukuki problemlere doğrudan uygulanmayabilir. Somut uyuşmazlıklarınız için hukuk danışmanlarınıza başvurmanızı tavsiye ederiz.