ACAR&ERGÖNEN
AVUKATLIK ORTAKLIĞI

Maslak Mah. Eski Büyükdere Cad. No:7
Giz 2000 Plaza Kat: 17 34398 Sarıyer İstanbul
T: +90 (212) 358 07 00
F: +90 (212) 358 07 05
W: acarergonen.av.tr

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde Değişiklik: Hibrit Çalışma Düzeninde Sözleşmesel Belirlilik

I. Giriş

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik (**"Değişiklik Yönetmeliği"**), 25 Eylül 2026 tarihli ve 33381 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe girmiştir. Değişiklik Yönetmeliği ile, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ("**İş Kanunu**") 14. maddesine dayanılarak hazırlanan ve 10 Mart 2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin ("**Yönetmelik**") "Çalışma süresinin belirlenmesi" başlıklı 9. maddesine ikinci fıkra eklenmiş olup herhangi bir geçiş süresi öngörülmemiştir.

Değişiklik Yönetmeliği ile işçinin iş görme edimini kısmen işyerinde, kısmen uzaktan çalışma usulüyle yerine getirdiği hibrit çalışma modeline ilişkin açık bir düzenleme getirilmiştir. Bu kapsamda, işyerinde ve uzaktan çalışılacak günlerin yanı sıra çalışma saatlerinin de iş sözleşmesinde belirlenmesi zorunlu tutulmuştur.

II. Değişikliğin Hukuki ve Pratik Sonuçları

1. Hibrit Çalışma Modeline İlişkin Açık Düzenleme

Yönetmelik'in 9. maddesine eklenen ikinci fıkra uyarınca, "*İş görme ediminin bir kısmının işyerinde, bir kısmının uzaktan çalışma usulüyle yerine getirilmesi kararlaştırılabilir. Bu durumda işçinin işyerinde ve uzaktan çalışacağı günler ile çalışma saatleri iş sözleşmesinde belirlenir.*" Bu düzenleme ile uygulamada "hibrit çalışma" olarak adlandırılan çalışma modeline ilişkin açık bir düzenleme getirilmiştir.

Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki Yönetmelik'in 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde "uzaktan çalışan", iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi" olarak tanımlanmış olduğundan, hibrit çalışma Değişiklik Yönetmeliği'nden önce de Yönetmelik kapsamında yer almaktaydı. Bu itibarla değişikliğin asıl yeniliği, hibrit çalışmanın mümkün kılınması değil, bu modelde işyerinde ve uzaktan çalışılacak günler ile çalışma saatlerinin iş sözleşmesinde belirlenmesinin açıkça zorunlu tutulmasıdır.

Yeni fıkra, aynı maddenin birinci fıkrası ile birlikte değerlendirilmelidir. Anılan fıkra uyarınca uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilmekte, mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla çalışma saatlerinde taraflarca değişiklik yapılabilmekte ve fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile yapılmaktadır. Ayrıca İş Kanunu'nun 14. maddesi ve Yönetmelik'in 5. maddesi uyarınca uzaktan çalışma ilişkisi yazılı olarak kurulmalıdır. Bu nedenle hibrit çalışmaya ilişkin gün ve saat belirlemesinin de yazılı iş sözleşmesinde veya sözleşmenin eki niteliğindeki yazılı bir protokolde yer alması gerekmektedir.

2. İşyerinde ve Uzaktan Çalışılacak Günler ile Çalışma Saatlerinin İş Sözleşmesinde Belirlenmesi

Yeni düzenlemenin en önemli sonucu, hibrit çalışma düzeninin yalnızca fiilî uygulamaya bırakılmaması ve çalışma günleri ile saatlerinin iş sözleşmesinde açıkça kararlaştırılmasının öngörülmesidir.

Düzenlemenin, taraflar arasındaki çalışma düzeninin öngörülebilirliğini artırmasının yanı sıra, çalışma günleri ve saatlerine ilişkin uyuşmazlıkların önlenmesi bakımından da önem taşıdığı değerlendirilmektedir.

Uygulamada sıkça rastlanan ve haftanın belirli günlerine bağlı olmayan esnek veya dönüşümlü hibrit modeller bakımından ise hükmün lafzı, günlerin iş sözleşmesinde "belirlenmesini" aramaktadır. Bu modellerde, sözleşmede en azından belirli bir dönem içinde işyerinde ve uzaktan çalışılacak gün sayısının ve günlerin kim tarafından, ne kadar süre önceden ve hangi usulle belirleneceğinin objektif ve öngörülebilir şekilde düzenlenmesi; günlerin belirlenmesini tamamen işverenin takdirine bırakan genel ifadelerden kaçınılması önerilir.

Yönetmelik'te ayrıca bir yaptırım öngörülmemekle birlikte, uzaktan çalışmaya ilişkin hükümlere aykırılık, İş Kanunu'nun 99. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi uyarınca her işçi için idari para cezası uygulanmasına konu olabilecektir. Bunun yanı sıra, gün ve saatlerin sözleşmede belirlenmemiş olması, olası uyuşmazlıklarda ispat güçlüklerine yol açabilecektir.

3. Mevcut Hibrit Çalışma Düzenlemelerinin Gözden Geçirilmesi

Değişiklik Yönetmeliği, özellikle hâlihazırda hibrit çalışma modelini uygulayan işverenler bakımından mevcut sözleşmesel düzenlemelerin gözden geçirilmesini gerektirebilecektir. Bu doğrultuda, işçilerin işyerinde ve uzaktan çalışacakları günler ile çalışma saatlerinin mevcut iş sözleşmelerinde, uzaktan çalışma protokollerinde veya taraflar arasında akdedilmiş diğer yazılı düzenlemelerde yeterli açıklıkta belirlenip belirlenmediğinin değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Mevcut düzenlemelerde bu hususların yeterli açıklıkta belirlenmediği durumlarda, gerekli sözleşmesel düzenlemelerin yapılması uygun olacaktır.

Bununla birlikte, mevcut fiilî çalışma düzeninin yazılı hâle getirilmesi ile mevcut çalışma koşullarında değişiklik yapılması birbirinden ayrılmalıdır. Uzaktan çalışılan gün sayısının azaltılması, uzaktan çalışma uygulamasının kaldırılması veya çalışma düzeninin işçi aleyhine değiştirilmesi gibi durumlarda, somut olayın koşullarına göre İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenen çalışma koşullarında değişiklik hükümlerinin ayrıca değerlendirilmesi gerekebilecektir. Bu durumda işveren, esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmeli; altı iş günü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklik işçiyi bağlamayacaktır. Öte yandan, kanaatimizce, gün dağılımındaki her değişiklik İş Kanunu'nun 22. maddesi anlamında esaslı değişiklik olarak değerlendirmemeli; değişikliğin geçici veya kalıcı olması, objektif bir ihtiyaca dayanıp dayanmadığı ve işçi üzerindeki somut etkisi her bir olayda ayrıca değerlendirilmelidir.

Bu noktada Yönetmelik'in 14. maddesi uyarınca, işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesinin işçi ile işverenin anlaşmasına bağlı olduğu, uzaktan çalışmaya geçen işçinin yazılı olarak tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabileceği ve işverenin bu talebi öncelikli olarak değerlendireceği hatırlatılmalıdır. Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanması hâlinde ise işçinin talebi veya onayı aranmamaktadır.

4. Çalışma Süreleri ve İşverenin Yükümlülükleri Bakımından Etkileri

Çalışma günleri ve saatlerinin açık şekilde belirlenmesi, yalnızca çalışma organizasyonunun düzenlenmesi bakımından değil, çalışma sürelerinin takibi ve fazla çalışma uygulamalarının değerlendirilmesi bakımından da önem taşımaktadır. Nitekim Yönetmelik'in 9. maddesinin birinci fıkrası uyarınca fazla çalışma, uzaktan çalışmada da

işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile ve mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılabilmektedir. Uzaktan çalışılan günlerde sözleşmede belirlenen saatler ile fiilî çalışma süreleri arasında farklılık doğabileceğinden, çalışma sürelerinin kayıt altına alınmasına yönelik bir sistemin oluşturulması da yerinde olacaktır.

Bunun yanı sıra, işçinin hangi zaman diliminde işyerinde, hangi zaman diliminde ise uzaktan çalıştığının belirli olması; iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile iş kazalarından kaynaklanabilecek hukuki değerlendirmelerde de önem arz edebilecektir. Yönetmelik'in 12. maddesi uyarınca işveren, uzaktan çalışan bakımından da yapılan işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda bilgilendirme yapmak, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Uzaktan çalışma sırasında meydana gelen bir olayın 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesi kapsamında iş kazası sayılıp sayılmayacağının değerlendirilmesinde de, olayın sözleşmede belirlenen çalışma gün ve saatleri içinde gerçekleşip gerçekleşmediği de önem taşıyabilecektir. Bu nedenle, hibrit çalışma düzenlemelerinde genel ifadelerle yetinilmeksizin çalışma günleri ve saatlerinin somut ve açık bir şekilde belirlenmesi bu yönden de önem taşımaktadır.

5. İşverenler Bakımından Öneriler

Değişiklik Yönetmeliği kapsamında işverenlerin aşağıdaki hususları değerlendirmesi önerilmektedir:

- Hâlihazırda hibrit çalışma uygulanan işçilerin iş sözleşmeleri ve uzaktan çalışma protokollerinin incelenerek, işyerinde ve uzaktan çalışılacak günler ile çalışma saatlerinin yeterli açıklıkta belirlenip belirlenmediğinin kontrol edilmesi,
- Mevcut düzenlemelerde eksiklik bulunması hâlinde gerekli sözleşmesel düzenlemelerin veya ek protokollerin hazırlanması,
- Esnek veya dönüşümlü gün modeli uygulanması hâlinde, gün sayısı ile günlerin belirlenme usulünün (belirleme yetkisi, bildirim süresi ve şekli) sözleşmede objektif olarak düzenlenmesi,
- Çalışma süresi ve fazla çalışma kayıtlarının uzaktan çalışılan günleri de kapsayacak şekilde tutulması ve iş sağlığı ve güvenliği bilgilendirme ve eğitimlerinin uzaktan çalışma ortamını da kapsayacak şekilde belgelendirilmesi,

- Mevcut gün dağılımında işçi aleyhine değişiklik planlanması hâlinde, İş Kanunu'nun 22. maddesindeki yazılı bildirim ve kabul usulüne uyulması,
- Hibrit çalışma modelinin şirket içi politika ve uygulamalarla uyumlu hâle getirilmesi.

III. Sonuç

Değişiklik Yönetmeliği herhangi bir geçiş süresi öngörülmeksizin yayımı tarihinde yürürlüğe girdiğinden, özellikle hâlihazırda hibrit çalışma uygulayan işverenlerin mevcut iş sözleşmeleri ve uzaktan çalışma düzenlemelerini yeni hüküm doğrultusunda titiz şekilde gözden geçirmeleri, gün ve saatlerin yeterli açıklıkta belirlenmediği durumlarda ise gerekli sözleşmesel düzenlemeleri yapmaları önerilmektedir. Bu kapsamda; esnek veya dönüşümlü gün modellerinde günlerin belirlenme usulünün sözleşmede objektif olarak düzenlenmesi, çalışma süresi, fazla çalışma ve iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin uzaktan çalışılan günleri de kapsayacak şekilde yürütülmesi ve gün dağılımında işçi aleyhine yapılacak değişikliklerde İş Kanunu'nun 22. maddesindeki usule uyulması önem taşımaktadır.

Av. Dr. iur. Onur Ergönen, **Yönetici Ortak**
Gamze Güngör Bulut, **Kıdemli Avukat**
Şule Karakuş, **Stajyer Avukat**