

Pandemi Dönemindeki Şartlar Işığında Uzaktan Çalışmanın Değerlendirilmesi

Avukat Ceren GÜLTEKİN AKGÜN, LL.M

Pandeminin ülkemizdeki etkisi ve bunun sonucu olarak yayınlanan genelgeler ve alınması zorunlu olarak açıklanan veya tavsiye edilen önlemler iş sahiplerini mümkün olduğu ölçüde daha çok #EVDEKALmaya ve çalışanlarını uzaktan çalıştırmaya yönlendirmiştir. Bir zorunluluk olarak ortaya çıkan “evden çalışma”, iş hayatının yeni düzeni olacağına benzer. Öyle ki, bu düzeni pandemi öncesinde de denemekte olan birçok şirket ve hatta denemeyen diğerleri, pandemi sonrasında da, ciddi tasarruf sağladığı bu yeni düzeni oturtmak ve kalıcı kılmak için sistemler geliştirmektedir. Hali hazırda İş Kanunu’nda “uzaktan çalışma” başlığı altında kısıtlı bir düzenlemeyi içeren uzaktan çalışma modelinin, gelişen ihtiyaçlar doğrultusunda daha geniş ve önemli soru ve sorunlara cevap veren bir düzenlemeyle yeniden tanımlanması ve bir anlamda konfigüre edilmesi beklenmektedir.

Çalışma hayatını neler bekliyor?

Kısıtlı bir düzenlemeye tabi olsa da uzaktan çalışmanın artık zaruri olduğu bugünlerde, yeni düzene geçiş aşamasında işverenlerin dikkat etmesi gereken hususlar vardır. Bunlar şimdilik ilgili mevzuatta, sistemin şekil şartları ve doğası gereği düşünülmesi gereken ve alınması mutlak tedbirlerden ibaret olmasına rağmen, ilerleyen zamanlarda, uzaktan çalışmanın çalışanlarda yaratması muhtemel psikolojik ve sağlık sorunlarını önleyecek veya bunları giderecek, çalışanın motivasyonunu ve verimliliğini arttıracak, evden çalışmanın doğal bir sonucu olan mesai saatlerinin net sınırlarının belirlenememesi ve çalışanların bazen hiç çalışmaması bazen de bütün gün çalışması şeklinde sonuçlanan çalışma modelinin yerini alacak bir sistematığın oluşturulması gerekecektir. Tüm bu olumsuzlukları şimdiden net olarak belirlemek mümkün olmasa da, yeni düzeni oluştururken İş Hukuku avukatları, işyeri hekimleri, İnsan Kaynakları uzmanları ve bunun gibi çalışma hayatı ve evden çalışmanın olumsuzluklarıyla ilgili bilgi ve tecrübe sahibi uzmanlardan destek alan ve bu desteği uygulamaya geçiren iş sahiplerinin diğerlerine göre daha avantajlı olacağı kesindir.

Şu anda atılması gereken adımlar nelerdir?

Geçici veya kalıcı olarak uzaktan çalışma düzenine geçen şirketlerin söz konusu yeni iş ilişkisini yazılı olarak kurmaları kanun gereğidir. Bu yeni “iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma 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 hükümler yer alır.” Kanun koyucunun belirlediği hükümlerin ve hatta daha fazlasının iş sözleşmesinde detaylandırılmış şekilde yer almasının çok önemli olduğunu belirtmek yerinde olacaktır. Zira uzaktan çalışma sistemine geçen bir şirkette işveren, çalışanı üzerindeki fiili kontrol gücünü kaybetmekte ve fakat buna ilişkin sorumluluğu baki kalmaktadır. Dolayısıyla işin yapılacağı yer, bir başka deyişle mümkünse çalışanın mesai saatleri içerisinde bulunması gereken yer, ne şekilde iletişim kurulacağı ve bu iletişim araçlarını kimin sağlayacağı, bunlara ilişkin giderler, ücret ve yan

ödemeler veya yan menfaatler, mesai saatleri, işveren tarafından verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılma zorunluluğu ve işverenin bu çerçevede zaman zaman alacağı veya yenileyeceği kararların çalışanlar nezdindeki etkisi, veri güvenliğinin sağlanması gibi birçok konuda sınırların çok büyük netlikle çizilmesi ve bunların yazılı kurallar şeklinde hayata geçirilmesi hem işverenlerin sorumluluklarının devam ettiği noktalarda kontrolü kaybetmelerini engelleyecek hem de çalışanların bu yeni sistemden beklentilerini netleştirecektir ki bu da motivasyon düşürücü sürprizlerin doğmasına engel olacaktır.

Akılcı tavsiyeler

Uzaktan çalışmanın, çalışan sayısı kadar yeni işyeri anlamına geldiği ve bunun, fiili kontrolün zorluğu hatta imkânsızlığı ile birlikte altyapı farklılığı, iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde farklı riskler, hane halkının veya sair kimselerin şirkete ait ticari sırlara veya çalışanın ulaşabildiği kişisel verilere erişimi ihtimali, evlerde çalışanların geçirebileceği kazaların iş kazası olarak nitelendirilme olasılığı karşısında iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin farklı evlerde bulunan çalışanlar üzerinde farklı şekilde uygulanması durumu ve bunun gibi birçok soru işaretini beraberinde yaratması muhtemeldir. Dolayısıyla atılması zorunlu olarak addedilen adımlar haricinde birtakım tavsiyelerin şirketler için faydalı olacağını düşünüyorum:

- İş sağlığı ve güvenliği, veri güvenliği, sağlanacak ekipman, teçhizat veya malzemelerin kullanımı, iletişimin departmanlar bazında veya şirket kültürü olarak ne şekilde yapılması gerektiğinin belirlenmesi, belirli olumsuzluklarda çalışanın yapması gerekenler vs. hususlarda politika ve prosedürler oluşturulması ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de tavsiyesine uygun olarak hazırlanan bu iç politikaların ve bunlardaki değişiklik ve güncellemelerin yer aldığı merkezi bilgi havuzu oluşturulmasının sağlanması,
- Çalışanların mesai saatlerinin net olarak belirlenmesi akabinde buna uyum sağlanmasını teşvik etmek amacıyla mesai takibi konusunda sistematüğün geliştirilmesi ve uygulanması, mümkünse farklı ihtiyaçlara tabi çalışanlar için farklı mesai saatlerinin çalışanlarla mutabakata varılarak belirlenmesi,
- Uzaktan çalışmaya geçilmesiyle birlikte ve mevcut yasaklar da dikkate alınarak çalışanın faydalanması mümkün olmayan yan hakların (işe geliş-gidiş, çalışan indirimleri vs.) tespit edilmesi ve söz konusu menfaatler için harcanan tutarda, çalışanın faydalanabileceği sair yan menfaatler (on-line koçluk, spor uygulamaları vs.) sunulması ve böylelikle çalışanların uzaktan çalışma öncesi haklarını sabit tutmak suretiyle daimi surette evde olmasının yaratacağı motivasyon düşüklüğünün önüne geçilmesi,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin yapılabilmesi amacıyla sanal saha kontrolü gerçekleştirmeye yarayacak sistemin kurulması ve bunun gibi farklı ihtiyaçlara hizmet edebilecek nice çözüm yollarını şirketlerin tespit ederek uygulamaya geçirmesi yerinde olacaktır.

Pandemi nedeniyle zorunlu olarak uygulanan yeni çalışma düzenlerinin pandemi sonrasında da “yeni normalimiz” olması muhtemeldir. Bu nedenle özel sektör şirketlerinin, çıkarılacak hukuki düzenlemelerden bağımsız olarak uzaktan çalışma uygulamasına geçişte, kendi ihtiyaçlarına uygun olarak tespit edeceği çözüm yolları konusunda çalışmalarını başlatması, hep bir adım önde olmalarını sağlayacaktır.