

Sosyal Güvenlik ve İş Mevzuatı Sirküler No: 49

İstanbul, 14 Haziran 2021

**Konu: Uzaktan çalışma gün sayısının beyannamede gösteriminde hafta sonu/ubgt günlerinin beyanı nasıl olacak?**

Bilindiği üzere uzaktan çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde düzenlenmiş, uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslar ise 10.03.2021 tarih ve 31419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile açıklanmıştır. SGK İşverenler Daire Başkanlığı tarafından 02.06.2021 tarih ve 25647141 sayı ile yayımlanan Genel Yazı ile uzaktan çalışılan günlerin ayrıca beyan edilmesine ilişkin yeni esaslar belirlenmiş, ilgili açıklamalar 45 nolu Sirkülerimiz ile sizlerle paylaşılmıştır.

Uzaktan çalışma gün sayılarının 2021/Mayıs ayı itibariyle beyannamede ayrıca beyan edilme zorunluluğu karşısında, hafta sonu, bayram, resmi tatil, genel tatil gibi günlerin dikkate alınıp alınmayacağı konusunda ortaya çıkan tereddütlerin giderilmesi amacıyla İşbu Sirküler tanzim edilmiştir.

**Not:** Uzaktan çalışmaya geçiş, ek protokol ve/veya yeni sözleşme hazırlanması hususlarında bizlerden destek alabilirsiniz.

**1- Uzaktan çalışma günlerinin bildirimine ilişkin esaslar:**

- Uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunludur.
- Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir.
- İş görme ediminin tamamı uzaktan çalışılarak yerine getirilebileceği gibi bir kısmının uzaktan çalışarak bir kısmının da işyerinde çalışarak yerine getirilmesi (hibrit sözleşme) mümkündür.
- 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 herhangi bir farklı uygulama bulunmamaktadır.
- Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan işçiler bakımından uzaktan çalışma gün sayısına ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatili günleri dâhil edilmeli;
- işyerinde ve uzaktan çalışmayı birlikte içeren karma sözleşmeler ile çalıştırılan işçiler bakımından ise yalnızca fiilen uzaktan çalışılan günler bildirilmelidir.

Kuzey YMM ve Bağımsız  
Denetim A.Ş.  
Maslak Mahallesi  
Eski Büyükdere Cad.  
Orjin Maslak Plaza  
No: 27 Kat: 1-5 Sarıyer  
İstanbul - Turkey  
Tel: +90 (212) 315 30 00  
Fax: +90 (212) 234 10 67  
[www.vergidegundem.com](http://www.vergidegundem.com)  
[www.ey.com](http://www.ey.com)

*Bu dokümanda yer alan açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.*

## 2- Beyanname/aylık bildirmede uzaktan çalışma beyan örnekleri

No	Örnek Soru	Uygulama Önerisi	Prim Ödeme Gün	Uzaktan Çalışma Gün
1	Ayda 4 gün hafta tatili olan ve tüm iş günlerinde uzaktan çalışan bir işçinin, kullandığı hafta tatili günleri de uzaktan çalışma günlerinde bildirilecek midir?	<b>EVET.</b> Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir işçinin hafta tatili günleri de uzaktan çalışma günleri arasında bildirilmelidir.	30	30
2	Ayda 4 gün hafta tatili olan ve tüm iş günlerinde uzaktan çalışan bir işçinin, çalışmayarak geçirdiği ulusal bayram ve genel tatil günleri de uzaktan çalışma günleri içinde bildirilecek midir?	<b>EVET.</b> Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir işçinin çalışmayarak geçirdiği ulusal bayram ve genel tatil günleri de uzaktan çalışma günleri arasında bildirilmelidir.	30	30
3	Ayda 4 gün hafta tatili olan bir işçi her ay 5 iş günü işyerinde çalışmakta, kalan iş günlerinde ise uzaktan çalışma yapmaktadır. İşyerinde çalıştığı günler veya hafta tatili günleri ya da ulusal, resmi, dini bayram günleri ile genel tatil günleri uzaktan çalışma gün sayısına dâhil edilmeli midir?	<b>HAYIR.</b> İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde karma sözleşme ile çalıştırılan işçinin yalnızca fiilen uzaktan çalıştığı günler uzaktan çalışma gün sayısına dâhil edilmelidir. Buna göre; örnekteki işçinin 4 gün hafta tatili, 5 gün işyerinde çalışma günü bulunduğundan, bildirilecek uzaktan çalışma gün sayısı 2 gün olmalıdır.	30	21
4	Ayda 8 gün hafta tatili olan bir işçinin çalışma süresinin yarısını uzaktan çalışarak, yarısını işyerinde çalışarak geçirmesi halinde hafta tatili günleri uzaktan çalışma günlerine dâhil edilecek midir?	<b>HAYIR.</b> İşyerinde çalışma ve uzaktan çalışma şeklinde karma sözleşmeyle çalışan bir işçinin yalnızca fiilen uzaktan çalıştığı günler uzaktan çalışma gün sayısına dâhil edilmelidir. Bu örnekte, 8 hafta tatili olan işçinin iş günü sayısı 22 gün olmakta yarısı işyerinde çalışıldığı için dâhil edilmiş, diğer yarısı uzaktan çalışma gün sayısının 11 gün olarak bildirilmesi gerekmektedir.	30	11
5	Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan bir işçi çalışma saatleri içerisinde birkaç saatliğine geçici bir durum nedeniyle işyeri dışına gitmesi durumunda uzaktan çalışma gün sayısı ve iş sözleşmesi değiştirilmeli midir?	<b>HAYIR.</b> Süreklilik arz etmeyen arıza (örneğin, araç-gereç/belge teslimi için işyerine uğrama gibi) durumlar işçinin esnek çalışma biçimini değiştirmeyen nitelikte olduğunda yazılı sözleşmede değişiklik gerek bulunmamaktadır. Uzaktan çalışma gün sayısı bildiriminde yazılı sözleşmede belirtilen süreye göre hesaplanan gün sayısı esas alınmalıdır.	30	30

Saygılarımızla.

Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.

Erdal Çalikoğlu

Yukarıda yer verilen açıklamalarımız, konuya ilişkin genel bilgiler içermektedir. EY ve/veya Kuzey YMM ve Bağımsız Denetim A.Ş.'ye, işbu dokümanın içeriğinden kaynaklanan veya içeriğine ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlardan dolayı herhangi bir sorumluluk iddiasında bulunulamaz.