

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde Hibrit Çalışmaya İlişkin Değişiklik Yapıldı

A. Giriş

25 Eylül 2026 tarihli ve 33381 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmelik (“**Değişiklik Yönetmeliği**”) ile 10 Mart 2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde (“**Yönetmelik**”) değişiklik yapılmıştır.

Değişiklik Yönetmeliği’ne [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

B. Değişiklik

Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu’nun (“**İş Kanunu**”) 14’üncü maddesinde 2016 yılında yapılan değişiklikle kanuni bir düzenlemeye kavuşmuş ve bu düzenlemeyle uzaktan çalışma, işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi olarak tanımlanmıştır.

Uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslar ise 2021 yılında yürürlüğe giren Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Yönetmelik ile uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması ve sözleşmede işin tanımı, yapılma şekli, süresi ve yeri, ücret, ekipman ve iletişim gibi hususlara yer verilmesi zorunlu kılınmış; bunun yanı sıra çalışma mekânının düzenlenmesi, üretim maliyetlerinin karşılanması, verilerin korunması ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin esaslar belirlenmiştir.

Yönetmelik’in “Tanımlar” başlıklı 4’üncü maddesinde “uzaktan çalışan”, iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getiren işçi olarak tanımlandığından, değişiklik öncesinde de işin belirli günlerde işyerinde, belirli günlerde ise uzaktan yürütüldüğü hibrit çalışma modelinin

uygulanmasına hukuken engel bulunmamaktaydı. Bununla birlikte, Yönetmelik’te hibrit çalışmayı ve işyeri ile uzaktan çalışma günlerinin ne şekilde belirleneceğini ayrıca düzenleyen açık bir hüküm yer almamaktaydı.

Değişiklik Yönetmeliği ile Yönetmelik’in “Çalışma süresinin belirlenmesi” başlıklı 9’uncu maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

“(2) 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.”

Böylelikle, uygulamada yaygın olarak kullanılan hibrit çalışma modeli Yönetmelik’te açıkça düzenlenmiştir.

C. Değişikliğin Uygulamaya Etkisi

Değişiklik ile hibrit çalışma modelinin uygulandığı iş ilişkilerinde işçinin işyerinde ve uzaktan çalışacağı günler ile çalışma saatlerinin iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmesi gerekecektir.

Değişiklik Yönetmeliği’nde mevcut iş sözleşmelerine ilişkin özel bir geçiş hükmüne yer verilmemiş olmakla birlikte, hâlihazırda hibrit çalışma modelinin uygulandığı iş ilişkilerinde mevcut sözleşmesel düzenlemelerin yeni hüküm çerçevesinde gözden geçirilmesi faydalı olacaktır.

Bununla birlikte, Değişiklik Yönetmeliği’nde işyerinde ve uzaktan çalışılacak günler ile çalışma saatlerinin hangi ayrıntı düzeyinde belirlenmesi gerektiğine veya belirlenen çalışma düzeninin sonradan değiştirilmesine ilişkin özel bir usule yer verilmemiştir. Bu hususların, somut iş ilişkisinin özellikleri ve taraflar arasındaki sözleşmesel düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekecektir.