

Bülten Tarihi : 03.02.2022

Bülten No : 2022 / 12

Enerji Kesintileri Nedeniyle Çalıştırılmayan İşçilerin İş Hukuku Açısından Durumu

Boru hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. Genel Müdürlüğü ve TEİAŞ tarafından yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere, Yüksek Tüketimi olan Sanayi Tesisleri ve Elektrik üretim tesislerine Doğalgaz arzında kısıtlamaya gidileceği belirtilmiştir.

Bu açıklamalar neticesinde, özellikle üretim tesislerinde yaşanabilecek enerji kısıtlamalarına bağlı işin durması hallerinde iş hukuku bağlamında ne tür önlemler alınabileceği konusunda önerilerimizi paylaşmak adına, bu bülteni hazırladık.

❑ Zorlayıcı Sebep Nedeniyle Çalıştırılmayan İşçiye Yarım Ücret Ödenmesi

İş mevzuatımızda zorlayıcı sebep, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan nedenler olarak kabul edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yarım ücret başlıklı 40. maddesinde "24. ve 25. maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir" denilmiştir.

Enerji kesintisine bağlı şekilde işyerinde işin durması halinde bu nedene bağlı olarak çalıştırılmayacak işçilere bir haftaya kadar olan çalıştırılmadıkları günler için yarım ücret ödenmesi mümkündür, sürenin daha fazla olması halinde de artan süreler için iş akdi askıda kalmakla birlikte artık ücret ödenmeyebileceği de Kanun'da belirtilmektedir.

Diğer taraftan, 4857 sayılı Kanun kapsamındaki çalışan da zorlayıcı sebebin devam ettiği bir haftayı geçen bu askı süresi boyunca isterse İş Kanunu'nun 24/III maddesi gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanına sahip olacaktır. Böyle bir fesih halinde de işçiye bir yıllık kıdemini doldurmuş olması şartıyla kıdem tazminatı da ödenmek durumunda kalınacaktır.

❑ Zorunlu Sebeplerle İşin Durmasına Bağlı Telif Çalışması

Zorunlu nedenlerle işin geçici durması halinde uygulanabilecek en ideal araçlardan birisi telif çalışması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntemde işçiye çalıştırılmadığı günler için ücreti tam olarak ödenmekte daha sonra ise ödeme yapılan bu süreler karşılık olarak kendisine fazla mesai ödenmeksizin telif çalışması yaptırılmaktadır.

- İşveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir
- Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.
- Telif çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.
- Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılamaz.

Telif çalışması kapsamında yapılacak uygulamada çalışandan onay alınmasına gerek olmamakla birlikte, uygulamaya ilişkin gerekçeli şirket kararının alınması ve çalışanlara duyurulması uygun olacaktır.

YASAL UYARI

Bu e-bülten ile danışmanlık hizmeti verilmesi söz konusu değildir. Danışmanlık hizmetleri, profesyonel mali danışmanlarla imzalayacağımız süreli veya sürekli Danışmanlık Sözleşmeleri çerçevesinde sunulmaktadır. Yasal sorumluluklar ile ilgili her olayın kendi özel şartları bulunduğu, veri ve bilgilerin kullanımına ilişkin risklerin tarafınıza ait olduğu hususu göz önünde tutulmalıdır. Bu nedenle, veri ve bilgileri kullanmadan önce profesyonel danışmanlara başvurulması yerinde olacaktır. E-bülten içerisinde yer alan bilgilerin güncellenmesinde gecikmeler ve aksamalar olabileceği ihtimali dikkate alınmalıdır. Lütfen, tereddüt halinde veya daha ayrıntılı bilgi için iletişim kurunuz. Saygılarımızla.