

## EY SOSYAL GÜVENLİK VE İŞ MEVZUATI BÖLÜMÜ

**Sayı:2022/1**

**Konu:Enerji Kesintilerinin İş Hukuku Bakımından Yorumu**

**Tarih: 25/01/2022**

### BİLGİ NOTU

BORU HATLARI İLE PETROL TAŞIMAA.Ş GENEL MÜDÜRLÜĞÜ tarafından Yapılan  
20.01.2022 tarihli Kamuoyu Duyurusunda;

*“Ülkemize Gürbulak-Ağrı giriş noktasından sağlanan doğal gazın, İran tarafındaki doğal gaz iletim hattında meydana gelen bir arıza nedeniyle 20.01.2022 tarihinden itibaren 10 gün süre ile yapılamayacağı bildirilmiştir. Arızanın daha kısa sürede giderilmesi için İranlı muhataplarımız nezdinde gerekli girişimlerde bulunulmuş ve konu hassasiyetle takip edilmektedir. Elektrik ve doğal gaz sistem dengesinin korunması amacıyla yüksek tüketimi olan sanayi tesisleri ve elektrik santralleri ile sınırlı olmak ve kesinti planları önceden bildirilmek suretiyle, doğal gaz tüketiminde kısıtlamalar yapılacaktır. Mevsim normallerinin altında seyreden olumsuz hava koşullarına rağmen diğer tüketicilerin kısıtlamalardan etkilenmemesi için tüm önlemler alınmıştır”.*

TEİAŞ tarafından 21/01/2022 tarihinde Yapılan “Kullanıcılara Program Dahilinde Elektrik Kısıntısı Uygulanması Hakkında” duyuruda aynen;

*“Ağrı ili Gürbulak giriş noktasından Ülkemize gelen doğalgaz iletim hattının İran tarafında kalan arızasından dolayı Doğalgaz Kombine Çevrim Santrallerine gaz kısıntısı uygulanacağından, elektrik arz talep dengesinin sağlanması amacıyla gerek iletim sistemine gerek ise dağıtım sistemine bağlı mesken ve ticarethane harici kullanıcılara program dahilinde kısıntı uygulanacaktır. Hangi kullanıcılara kısıntı uygulanacağı ve kısıntı miktarı ile ilgili, Dağıtım Şirketleri ve Teşekkülümüz tarafından bilgilendirme yapılacaktır.”* denilmiştir.

Ülkemizde enerji dağıtımından sorumlu iki büyük kamu kurumunun yaptığı açıklamalar paralelinde özellikle üretim tesislerinde yaşanabilecek enerji kısıtlamalarına bağlı işin durması hallerinde iş hukuku bağlamında ne tür önlemler alınabilir noktasında değerlendirmelerimizi sizlerle paylaşmak adına işbu bilgi notu hazırlanmıştır.

## 1. 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 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir” denilmiştir.

Botaş ve TEİAŞ'dan kaynaklı olarak enerji kesintisine bağlı şekilde işyerinde işin durması halinde bu nedene bağlı olarak çalıştırılmayacak işçilere bir haftaya kadar olan çalıştırılmadıkları günler için yarım ücret ödenmesinin mümkün olduğunu, sürenin daha fazla olması halinde de artan süreler için iş akdi askıda kalmakla birlikte artık ücret ödenmeyebileceğini değerlendirmekteyiz.

4857 sayılı Kanun kapsamındaki çalışan da zorlayıcı sebebin devam ettiği bir haftayı geçen bu askı süresi boyunca isterse İK m.24/III gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanına sahip olacaktır. Çünkü kendisinden değil de işyerinden kaynaklı bir zorlayıcı sebep söz konusu olmaktadır. Böyle bir fesih halinde de işçiye bir yıllık kıdemini doldurmuş olması şartıyla kıdem tazminatı da ödenmek durumundadır.

## 2. Zorunlu sebeplerle işin durmasına bağlı Telafi Çalışması

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

İş Kanunu 64. maddesinde aynen;” Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. (Ek cümle:25/3/2020-7226/43 md.) Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. (1) Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.”denilmiştir.

Sanayi tesislerinde enerji kısıtlamalarına bağlı olarak işin durması bir zorunlu sebep olarak kabul edilmesi gerektiğinden iş görme edimini yerine getiremeyen çalışanlara telafi çalışması yaptırılmasının mümkün olacağını düşünmekteyiz. Uygulamada çalışandan onay alınmasına gerek olmamakla birlikte, uygulamaya ilişkin gerekçeli şirket kararının alınması ve çalışanlara duyurulması uygun olacaktır. Uygulamaya ilişkin economist dergisinde yayımlanan detaylı makalemizi inceleyebilirsiniz.

[Tüm yönleriyle 7 soruda telafi çalışması | EY - Türkiye](#)



**Building a better  
working world**

Ayrıca Sosyal güvenlikle ilgili sirküler, makale ve duyurularımızın yer aldığı web sayfamıza aşağıdaki linkten erişebilirsiniz.

[Sosyal Güvenlikte Gündem | Ana sayfa | EY - Türkiye](#)

Saygılarımızla.

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.