

## DENET SİRKÜLER

### İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Sirküler Tarihi : 27.01.2022  
Sirküler No : 2022/013

### ELEKTRİK KESİNTİLERİ NEDENİYLE İŞLETMELERİN ÇALIŞANLAR BAĞLAMINDA ALABİLECEĞİ TEDBİRLER

BOTAŞ tarafından mevsim koşullarına bağlı doğalgaz tüketiminin artması ve yurt dışı arz sorunu gerekçesiyle doğalgaz kesintisinin yapılacağı açıklanmıştır. Bunun akabinde Türkiye Elektrik Üretim İletim A.Ş.'nin (TEİAŞ) sanayi tesislerinde en az 3 gün elektrik kısıtlaması yapacağını duyurması üzerine çalışma dünyasında enerji krizi baş göstermiştir.

Sanayi bölgelerinde kullanılan doğalgazın kısıtlanması ve üç günlük elektrik kesintisi uygulanması sanayiye olumsuz etkileyerek, farklı sektörlerden pek çok şirketin üretimi yavaşlatmasına veya durdurmasına sebebiyet vermiştir. İşbu sirkülerimizde üretimde yaşanan aksaklığın çalışan ilişkileri ve İş Hukuku bağlamında değerlendirilmesi hususuna yer verilmiştir.

#### I. YILLIK İZİN UYGULAMASI

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 8 inci maddesinde belirtildiği üzere, yıllık iznin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. İşçilerin tek taraflı olarak yıllık izin talep etmesi işveren tarafından kabul edilmesi zorunluluğunu doğurmaz.

İşçilerin yıllık ücretli izin kullanma zamanının belirlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilebilir. İşverenin bu hakkı iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanması gerektiği açıktır. Üretimin aksadığı günler için zorunlu yıllık izin uygulaması bir seçenek olarak değerlendirilebilir durumdadır. Yıllık izne hak kazanmamış personelde ise bir sonraki yıla ait izinler avans izin olarak kullanılabilir. Avans yıllık ücretli izin kullanımı halinde, bir sonraki yılın ücretli izninden kullanılacağı için, yine form doldurulmalı ve işverenlikçe bu izinlerin "avans" olarak kullanıldığı belgelenebilir olmalıdır.

#### BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14  
Park Plaza Kat:4  
34398 Maslak/İstanbul  
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00  
Fax: +90 212 365 62 02  
e-mail: bdo@bdo.com.tr  
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş. bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2021 yılında 11,8 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'dan fazla ülkede bulunan 1.728 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dâhil dünya çapında 97.292 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

Yıllık izin kullanımında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 60 ıncı maddesine dayanılarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne uygun olarak yönetmelik ekinde belirtildiği şekilde yıllık izin formu doldurulmalıdır. Formda, İşçinin kimlik bilgileri, izin başlangıç ve bitiş tarihleri, izin dönüşü işe başlama tarihi, kalan yıllık izin ve hak kazanılan izin süreleri, işçinin imzası gibi bilgilerin mutlaka yer alması gerekmektedir.

Hizmet süresini en az bir yıl dolduran işçi yıllık izne hak kazanacaktır. Bu süre bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) 14 gün, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlarda 20 gün, on beş yıl dahil ve üzeri olanlarda 26 günden az olamayacaktır. Bu sürelerinin hesaplanmasında iş günleri dikkate alınacaktır. 18 yaş altı ve 50 yaş ve üzeri işçilerde yıllık izin kullanımı her halde 20 günden az olamayacaktır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, ücretsiz izin süresi işçinin yıllık izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır. Üretimi durma noktasına gelmiş veya geçici olarak kapatılması duyurulan işyerlerinde; işverenlerin öncelikli olarak yıllık izin sürelerini kullandırmasının uygun olacağı kanaatindeyiz.

## II. TOPLU İZİN UYGULAMASI

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 10. maddesi uyarınca, işveren veya işveren vekili üretimin duracağı sürelerde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Toplu izin uygulamasında, izin kurulu (işçi sayısının 100 üzerinde olan işletmelerde zorunludur.) toplu izne çıkacak işçilere ilişkin bir liste düzenler ve bunu ilan eder. Toplu izin kullandırılması durumunda, kullandırılan izinlerin çalışanların yıllık ücretli izinlerinden düşürülebilir. Kullandırılacak izinler için işçilere yıllık ücretli izin formu doldurulmalıdır.

## III. TELAFİ ÇALIŞMA UYGULAMASI

İş Kanunu'nun 64 üncü Maddesinde “*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 iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz*” hükmü yer almaktadır.

Telafi çalışması yaptırılabilmesi için ilgili maddede belirtilen “zorunlu nedenlerle işin durması” koşulları oluşmuştur. Enerji kısıtlaması sebebiyle üretimin aksaması zorunlu neden sayılabilir. Ayrıca koronavirüs salgını ile ilgili alınan tedbirler kapsamında telafi çalışma süresi 4 aya çıkartılmıştır.

Yıllık ve Toplu izin uygulamalarından sonuç alınamadığı takdirde telafi çalışması uygulaması tercih edilebilir. Telafi çalışması günlük 11 saatlik çalışma süresinin aşılması koşuluyla günde üç saati geçmemek üzere yaptırılmaktadır. Bu sürelerde işçiye fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmemektedir.

#### IV. ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI

Ücretsiz izin uygulaması iş sözleşmesinin askıya alınmasına ilişkin özel bir uygulamadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenler, işçileri ücretsiz izne çıkararak, ekonomik konjonktürün işletme üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmeyi amaçlamaktadırlar. Ücretsiz izin uygulaması işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturmaktadır. İş Kanunu'nun 22. maddesinin I. fıkrası uyarınca işveren tarafından yapılan ücretsiz izin önerisinin yazılı yapılması gerekmektedir. İşveren tarafından yapılan ücretsiz izin önerisi, işçiler tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilirse iş sözleşmesi askıya alınmış olur. Kabul edilmemesi durumunda ise öneri reddedilmiş sayılacaktır. İşçi yazılı onay vermediği takdirde, işverenin tek taraflı kararıyla işçi ücretsiz izne çıkarılamaz. İşçilerin rızası alınmaksızın tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarılmaları, söz konusu işçilerin iş güvencesi hükümlerine tabi olup olmamasına göre kötü niyetli, geçersiz veya haksız fesih sayılacaktır.

Ayrıca yıllık izin, toplu izin, telafi çalışması ve uzaktan çalışma uygulamaları hükümlerinden faydalanma şartlarının olup olmaması da işveren tarafından yapılan ücretsiz izin önerileri bakımından önem taşır. İşverenliğin özellikle yukarıda bahsi geçen uygulamaları hayata geçirmeden işçileri ücretsiz izne çıkarma yoluna gitmesi halinde geçerli bir nedenin varlığı kabul edilemeyecektir. Bu durumda işçinin ücretsiz izne çıkarmadan önce uzaktan çalışma modeli gibi esnek çalışma yöntemlerine başvurması gerekir. Bu yolların tüketilmesi veya sonuçsuz kalması durumunda fesihte son çare ilkesi gereğince işçileri ücretsiz izne çıkarması gerekmektedir. Ücretsiz izin uygulamasının da sonuçsuz kalması durumunda işveren tarafından artık iş akdi sonlandırılabilir.

İş sözleşmesinin askıya alınması halleri mevzuatımızda düzenleme alanı bulmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/III fıkrasında bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektiren haller ile 25/III fıkrasında belirtilen bir haftadan fazla süreyle işçinin çalışmasına engel olan zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumunda iş akdi bir hafta süreyle askıya alınır.

Ücretsiz izin süresi boyunca işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıya alınmış olur. İşçinin işverene itaat etme ve sadakat borcu, işverenin işçiyi gözetme borcu devam eder.

Makul süre gözetilerek belirli bir tarih aralığı temel ölçüt olarak alınmalıdır. Bu süre dürüstlük kuralına aykırı olmamak koşuluyla uzatılabilir. Ülkemizde yaşanan koşulların işverence işçilere doğru anlatılması halinde ücretsiz izin uygulaması da işçiler tarafından anlayışla karşılanabilecektir.

#### V. UZAKTAN ÇALIŞMA

Uzaktan çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14/IV fıkrasına eklenen maddeyle mevzuatımıza girmiştir. Uzaktan Çalışma; *“Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.”* şeklinde tanımlanmıştır. Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma

ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Uzaktan çalışma, esnek çalışma modeli olarak iş mevzuatımıza girmiş ve son dönemlerde yaygınlık kazanmıştır. İşin niteliğine uygun işletmeler bu çalışma modelinde işçileri çalıştırabilecektir. Üretim aksaklığının etkilerini en aza indirmek, işçi maliyetlerinin azaltılması, işçilerin psikolojik ve fiziksel sağlığının korunması anlamında uzaktan çalışma modeli avantaj sağlayacaktır. Bu çalışma modelinde; bağımlılık unsurunun azalması, denetim mekanizmasının güçlüğü, emir ve talimat ileri sürmekte zorluk, verimlik ve performans azlığı gibi husus bu modelin zayıf yönleridir. Ancak sonuçlar dikkate alırsa bu çalışma modeli oldukça cazip hale gelmektedir.

## VI. ZORLAYICI NEDENLERLE İŞ AKDİNİN ASKIYA ALINMASI VEYA FESHİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/III maddesi uyarınca; *“İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.”* işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir. Kanununun 25/III Maddesi uyarınca; *“İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.”* İşveren iş akdini haklı nedenle derhal feshedilecektir.

Bir haftalık zorlayıcı durumun ortaya çıkması halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 40.maddesi uyarınca bir haftalık süre içinde işveren her gün için işçiye yarım günlük ücret ödemek zorundadır. Bir haftalık sürenin sona ermesinden sonra fesih iradesi ortaya konulmazsa iş akdi askıda kalmaya devam eder.

Zorlayıcı neden devam ettiği sürece sözleşme askıda kalmaya devam eder ve zorlayıcı neden ortadan kaldığında işveren işçiyi çalıştırmak, işçide işe devam etmek zorundadır.