

İSG SINAVLARI HAZIRLIK DERGİSİ

2. SAYI

MART 2024



EDİTÖR:
YAVUZ SELİM TEK
A SINIFI İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI



@yavuzselimhoca



yavuzselimhoca

www.yavuzselimhoca.com



BU SAYIMIZDA ELE ALDIĞIMIZ KONULAR

- 01 4557 SAYILI KANUN İSTİSNALARI
- 02 İŞYERİ KURULMASI VE DEVRİ - ASIL İŞVEREN/ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ
- 03 EŞİT DAVRANMA İLKESİ - GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ
- 04 İŞLER VE İŞ SÖZLEŞMELERİ
- 05 SÜRELİ FESİHLER
- 06 HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKLARI
- 07 YENİ İŞ ARAMA İZİNİ - TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA
- 08 ENGELLİ & ESKİ HÜKÜMLÜ FAZLA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA
- 09 YILLIK ÜCRETLİ İZİN - ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN VE SAYILMAYAN HALLER
- 10 ÜCRETLER - ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA
- 11 ÇALIŞMA SÜRELERİ - İZİN KURULLARI
- 12 MAZERET İZİNİ - GECE ÇALIŞMALARI - TELAFİ ÇALIŞMALARI - ARA DİNLENMELER
- 13 HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİ - ÇALIŞTIRMA YASAĞI - ZAMANAŞIMI SÜRELERİ
- 14 YER VE SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI, GECE ÇALIŞMA YASAKLARI - ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER - ANALIK HALİ
- 15 HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÜCRETSİZ İZİN - ODA VE YURT YÜKÜMLÜLÜĞÜ - 7,5 SAAT VE DAHA AZ ÇALIŞILACAK İŞLER
- 16 ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILABİLECEKLERİ İŞLER



ÖNSÖZ

Ben Yavuz Selim TEK

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı olarak 10 yılı aşkın bir süredir sektörde hizmet vermekteyim.

Bir süredir de siz değerli meslektaşlarımı sınava hazırlamak için özgün ve farklı içerikler üretmeye, dersler vermeye ve sizlere tüm gücümle destek vermeye gayret ediyorum.

Bu sayımızda, çalışma hayatımız ve sınav için oldukça önemli olan **4857 Sayılı İş Kanunu**'nu işlemeye çalıştım.

Sayıda yer alan bilgileri dikkatle okuyup tekrar yaparak ve ilgili konu ile sorular çözerek pekiştirebilirsiniz.

Mayıs 2024 İSG Sınavına kadar dijital dergimiz çıkmaya devam edecek ve sınava kadar her konu ile ilgili dergi çıkacaktır. Bu dergiler sizlerin sınav hazırlığına önemli bir destek olacaktır.

Bu çalışmanın sizlere faydalı olmasını umut ediyor ve sınavlarınızda sizlere başarılar diliyorum.

Sevgilerimle..



4857 SAYILI İŞ KANUNU

KANUNUN AMACI

Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir

KAYNAK :
4857 Sayılı İş Kanunu

Editör:
Yavuz Selim TEK
A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Tarih:
10 Mart 2024
Pazar

KANUN İSTİSNALARI

BURALARDA UYGULANMAZI!

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (**3 üncü derece dahil**) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- Çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun **3 kişinin çalıştığı** işyerlerinde

ÖRNEK SORU:

Aşağıda verilenlerden hangisinde, 4857 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hükümleri uygulanır?

- A) Deniz ve hava taşıma işlerinde
B) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde
C) Rehabilite edilenler hakkında
D) Ev hizmetlerinde
E) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri

CEVAP : E



İŞYERİNİ BİLDİRME VE İŞYERİNİN DEVİRİ

Bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini

1 ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

- İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.
- Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu **devir tarihinden itibaren 2 yıl ile sınırlıdır.**

ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

- Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.
- Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.
- İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.
- Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir.

Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren;

- **30 iş günü** içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.
- İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre **4 ay içinde** sonuçlandırılır.
- Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay **6 ay içinde** kesin olarak karar verir.
- Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

ÖRNEK SORU:

4857 sayılı İş Kanununa göre, bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, Kanunda yazan bilgileri en geç ne kadar süre içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır?

- A) 15 gün
- B) 20 gün
- C) 1 ay
- D) 2 ay
- E) 3 ay

CEVAP : C

ÖRNEK SORU:

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre; İş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren ne kadar süre içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir?

- A) 10 gün
- B) 10 iş günü
- C) 30 gün
- D) 30 iş günü
- E) 90 gün

CEVAP : D

EŞİT DAVRANMA İLKESİ

EŞİT DAVRANMA İLKESİ

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, **4 aya kadar ücreti tutarındaki** uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.



GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

- a) İşçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
b) Mevsimlik tarım işlerinde, **(SÜRE SINIRI YOK)**
c) Ev hizmetlerinde, **(SÜRE SINIRI YOK)**
d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir.

- Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise **en fazla 4 ay süreyle** kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam **8 ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir.**

- Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda **aynı iş için 6 ay geçmedikçe** yeniden geçici işçi çalıştıramaz.
- Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini **fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden** geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.
- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince** geçici iş ilişkisi kurulamaz.
- Geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının **dörtte birini geçemez. (İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.)**
- Ancak, **10 ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde 5 işçiye kadar** geçici iş ilişkisi kurulabilir.
- İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, **holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde** de geçici iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu fıkra kapsamında geçici iş ilişkisi, yazılı olarak **6 ayı geçmemek üzere kurulabilir ve en fazla iki defa yenilenebilir.**

ÖRNEK SORU:

Özel istihdam büroları yönetmeliğine göre geçici işçi çalıştırma durumlarında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısını dörtte birini geçemez. Ancak on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde kaç işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir?

- A) 3
B) 2
C) 4
D) 5
E) 10

CEVAP : D

İŞLER VE İŞ SÖZLEŞMELERİ

1) Belirli Süreli
Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesidir.

2) Belirsiz Süreli
İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

3) Tam Süreli
İşçinin normal haftalık çalışma süresi ölçüsünde çalışmasıdır.

4) Kısmi Süreli
İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği çalışmalardır.

5) Deneme Süreli
Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulan iş sözleşmesidir. Bu deneme kaydı en fazla 2 ay, toplu sözleşme ile en fazla 4 ay olabilir.

6) Çağrı Üzerine Çalışma
Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı kısmi süreli iş ilişkisidir.

7) Uzaktan Çalışma
Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesidir.

8) Takım Sözleşmesi
Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye denir.

@yavuzselimhoca

BELİRLİ VE BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

- İş ilişkisinin **bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır**. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.
- Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz**. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

KİSMÎ SÜRELİ VE TAM SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

- İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, **tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda** sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.
- Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine **ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir**.
- İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan **en az 4 gün önce** yapmak zorundadır.
- Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde **en az 4 saat üst üste** çalıştırmak zorundadır.
- Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi **20 saat** kararlaştırılmış sayılır.

UZAKTAN ÇALIŞMA

- 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.
- Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde** uzaktan çalışma yapılamaz.

TAKIM SÖZLEŞMESİ İLE OLUŞTURULAN İŞ SÖZLEŞMELERİ

- Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, **takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye** takım sözleşmesi denir.
- Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir
- Sözleşmede **her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir**.

DENEME SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi **en çok 2 ay** olabilir.
- Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle **4 aya kadar** uzatılabilir.

SÜREKLİ İŞ

30 iş gününden fazla süren işlerdir.

SÜREKSİZ İŞ

Nitelikleri bakımından **en çok 30 iş günü** süren işlerdir

SÜRELİ FESİH

**BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN
FESHİNDEN ÖNCE DURUMUN DİĞER TARAF
BİLDİRİLMESİ GEREKİR.**

0-6 AY ARASI	2 HAFTA
6 AY-1,5 YIL ARASI	4 HAFTA
1,5 YIL -3 YIL ARASI	6 HAFTA
3 YIL VE ÜZERİ	8 HAFTA

- Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.
- Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
- İşveren **bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle** iş sözleşmesini feshedebilir.

ÖRNEK SORU:

Yavuz, 2 yıldır bir işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununa göre, Yavuz'un iş sözleşmesinin süreli olarak feshedilebilmesi için en az kaç hafta önceden bildirim yapması gerekir?

- A) 2
- B) 4
- C) 6
- D) 8
- E) 10

CEVAP : C

FESHİN GEÇERLİ BİR NEDENE DAYANDIRILMASI



FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ VE USULÜ

- İşveren **fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek** zorundadır.
- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile **fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde** işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.
- Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren **2 hafta içinde** arabulucuya başvurulabilir.
- Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, **2 hafta içinde** iş mahkemesinde dava açılabilir.
- İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren **10 işgünü içinde** işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır.
- İşçiyi başvurusu üzerine işveren **1 ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.**

HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKLARI

İŞVERENİN DERHAL FESİH HAKLARI

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın **ardı ardına 3 iş günü veya bir ayda 5 iş gününden fazla** sürmesi.
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın **ardı ardına 2 işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda 3 işgünü** işine devam etmemesi
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.
- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi yada işyerinde bu maddeleri kullanması.
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri **otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede** hasara ve kayba uğratması
- İşçiyi işyerinde **bir haftadan fazla süre ile** çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.
- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın bildirim süresini (**FESİH BİLDİRİM SÜRELERİ**) aşması.

İŞÇİNİN DERHAL FESİH HAKLARI

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması için niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa
- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiyi cinsel tacizde bulunursa
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa
- İşveren işçiyi veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiyi ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiyi yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa
- İşçinin çalıştığı işyerinde **bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler** ortaya çıkarsa

ÖRNEK SORU:

4857 sayılı İş Kanununa göre, işçinin çalıştığı işyerinde işin ne kadar süreden fazla durmasını gerektirecek zorlayıcı sebep ortaya çıkarsa iş sözleşmesini haklı nedenle işçinin derhal fesih hakkı doğar?

- A) 5 gün
- B) 1 hafta
- C) 10 gün
- D) 20 gün
- E) 1 ay

CEVAP : B

YENİ İŞ ARAMA İZNI

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan **iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.**
- İş arama izninin süresi **günde 2 saatten az olamaz** ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir.
- İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.
- İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini **yüzde yüz zamlı öder.**



TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

Yavuz Selim TEK @yavuzselimhoca

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA

İŞVEREN; EKONOMİK, TEKNOLOJİK, YAPISAL VE BENZERİ İŞLETME, İŞYERİ VEYA İŞİN GEREKLERİ SONUCU TOPLU İŞÇİ ÇIKARMAK İSTEDİĞİNDE, BUNU **EN AZ 30 GÜN ÖNCEDEN BİR YAZI İLE İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNE, İLGİLİ BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜNE VE TÜRKİYE İŞ KURUMUNA BİLDİRİR.**

- 1 20 ile 100 işçi arasında ise, **en az 10 işçinin**
- 2 101 ile 300 işçi arasında ise, **en az %10 oranında işçinin**
- 3 301 ve daha fazla ise, **en az 30 işçinin**

İşine **1 aylık süre içinde** aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

ÖRNEK SORU:

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre; 250 çalışanı olan bir işyerinde, bir ay içinde kaç işçinin işine son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır?

- A) 10
- B) 25
- C) 30
- D) 50
- E) 100

CEVAP : B

ÖRNEK SORU:

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yeni iş arama izniyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) İşveren, yeni iş arama iznini iş saatleri içinde vermeye mecburdur.
- B) İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz.
- C) İşveren, iş arama izni sırasında işçiye çalıştırır ise işçiye bir çalışma karşılığı olmaksızın ödeyeceği ücrete ek olarak çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.
- D) İşveren işçiye yeni iş arama iznini kullandırdığı takdirde ücretinden kesinti yapamaz.
- E) İşçi, iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanamaz.

CEVAP : E

ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU



- Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.
- Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
- Oranın hesaplanmasında **yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.**
- İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.
- **Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz** ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

ÖRNEK SORU:

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre 520 çalışanı olan bir kamu işletmesinde, kaç engelli çalışan istihdam edilmelidir?

- A) 17
- B) 18
- C) 19
- D) 20
- E) 21

CEVAP : E

FAZLA ÇALIŞMA - FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA



Haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.

Normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 50 yükseltilmesiyle ödenir.

@yavuzselimhoca

- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, **fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı**, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.
- İşçi hak ettiği serbest zamanı **6 ay zarfında** çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır
- Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.
- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda **270 saatten fazla olamaz.**

ÖRNEK SORU:

Yavuz, çalıştığı işyerinde bir ay içinde 40 saat fazla sürelerle çalışma yapmıştır. Yavuz, bu çalışmasına karşılık ücret yerine serbest zaman kullanmak istemektedir. İşveren tarafından Yavuz'a verilmesi gereken serbest zaman kaç saat olmalıdır?

- A) 40 saat
- B) 50 saat
- C) 60 saat
- D) 80 saat
- E) 100 saat

CEVAP : B

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saati aşmayan çalışmalardır.
Normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde 25 yükseltilmesiyle ödenir.



FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

YILLIK ÜCRETLİ İZİN

YILLIK İZİN SÜRELERİ	
1 YILDAN 5 YILA KADAR (5 YIL DÂHİL)	14 GÜN
5 YILDAN FAZLA 15 YILDAN AZ	20 GÜN
15 YIL (DÂHİL) VE DAHA FAZLA	26 GÜN

- Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri **4'er gün arttırılarak** uygulanır.
- **18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.**
- Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.
- Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Tarafların anlaşması ile **bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere** bölümler hâlinde kullanılabilir.
- Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
- Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam **4 güne kadar ücretsiz izin** vermek zorundadır.
- İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir **izin kayıt belgesi** tutmak zorundadır.
- İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

ÖRNEK SORU:

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; aşağıda belirtilen işçilerden hangisine verilmesi gereken yıllık ücretli izin süresi en azdır?

- A) 12 aydır manavda çalışan 17 yaşındaki Ahmet
- B) 15 yıldır tekstil fabrikasında çalışan 45 yaşındaki Fatma
- C) 2 yıldır yer altı madeninde çalışan 40 yaşındaki Ali
- D) 5 yıldır sekreterlik yapan 32 yaşındaki Semra
- E) 12 aydır lokantada garson olarak çalışan 52 yaşındaki Murat

CEVAP : D

ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

- Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya **asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,**
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler,
- Çocuk emziren kadın işçilerin **çocuklarına süt vermeleri için** belirtilecek süreler.

ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILMAYAN HALLER

- İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından **sırf sosyal yardım amacıyla** işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.
- **Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.**

ÖRNEK SORU:

4857 sayılı İş Kanunu'na göre; aşağıdakilerden hangisi, çalışma süresinden sayılmaz?

- A) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler
- B) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler
- C) İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilmesi
- D) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler
- E) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler

CEVAP : C

ÜCRETLERİN ÖDENMESİ



- **Ücret en geç ayda bir ödenir.** İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi **bir haftaya kadar indirilebilir.**
- Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.
- Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir.
- Ücret alacaklarında **zamanaşımı süresi 5 yıldır.**
- Ücreti ödeme gününden itibaren **20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi,** iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınılabilir.
- İşçilerin aylık ücretlerinin **dörtte birinden fazlası haczedilemez** veya başkasına devir ve temlik olunamaz.

ÜCRET KESME CEZASI

- İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.
- İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler **bir ayda 2 gündelikten** veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde **işçinin 2 günlük kazancından** fazla olamaz.
- Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına kesildiği tarihten itibaren **bir ay içinde** yatırılır.

ÖRNEK SORU:

4857 sayılı iş kanununa göre, ücret kesme cezası uygulamalarında, parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde kesinti miktarı işçinin bir ayda en fazla kaç günlük kazancı olabilir?

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 5
- E) 10

CEVAP : B

ASGARI ÜCRET

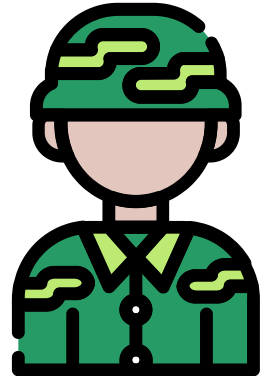
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları **en geç 2 yılda bir** belirlenir.
- Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.
- Asgari Ücret Tespit Komisyonunun **sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.**

HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

- 7 günlük bir zaman dilimi içinde **kesintisiz en az 24 saat** dinlenme (hafta tatili) verilir.
- **Çocuk ve genç işçilerin** hafta tatili izinleri **kesintisiz 40 saatten az olamaz.**

ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA

- Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan ve yahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi **işinden ayrıldığı günden başlayarak 2 ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.**
- İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için **o işte en az 1 yıl çalışmış olması** şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca 2 gün eklenir. **Şu kadar ki bu sürenin tamamı 90 günü geçemez.**
- Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak **2 ay içinde işe girmek istedikleri takdirde** işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye **3 aylık ücret tutarında** tazminat öder.



OLAĞANÜSTÜ HALLERDE FAZLA ÇALIŞMA

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre **Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.**

ÇALIŞMA SÜRESİ

- **Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir.** Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.
- **Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok 7,5 ,haftada en çok 37,5 saattir.**
- Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, **günde 11 saati aşmamak koşulu ile** farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.
- Denkleştirme süresi **toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar** artırılabilir.
- Turizm sektöründe **denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar** artırılabilir.

ÖRNEK SORU:

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma süreleri ile ilgili aşağıda verilenlerden hangisi yanlıştır?

- A) Günlük çalışma süresi 10 saati geçemez.
- B) Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir.
- C) Turizm sektöründe denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilir.
- D) Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir.
- E) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk saattir.

CEVAP : A

İZİN KURULU

İZİN KURULLARI

İŞÇİ SAYISI 100'DEN FAZLA OLAN İŞYERLERİNDE

İşveren veya işveren vekilini temsilen 1 kişi **İşçileri temsilen 2 kişi**



Olmak üzere toplam 3 kişiden oluşan izin kurulu kurulur.


Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder **İzin kurulu üyelerinin seçimi iki yılda bir yapılır.**

İşçi sayısı 100'den az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir

4857 ÖNEMLİ TAZMİNATLAR

ÖNEMLİ TAZMİNATLAR

@yavuzselimhoca



- İşveren, askerden sonra 2 ay içerisinde kendisine başvuran işçiyi işe başlatmalıdır. Eğer işveren bu işçisini geri işe almazsa, o işçiye toplam **3 aylık ücreti tutarında tazminat** ödemek zorundadır.
- İşverenin eşit davranma ilkesine (din, dil, ırk, mezhep vb. gibi sebeplerle çalışana farklı muamele etmesi) aykırı hareket etmesi halinde işçiye **4 aylık ücreti tutarında tazminat** ödemek zorundadır.
- Feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, **en az 4 aylık ve en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat** ödemek zorundadır.
- Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler, eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren aranan şartlar bulunduğu halde iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye **6 aylık ücret tutarında tazminat** ödemek zorundadır.

MAZERET İZNI

MAZERET İZİNLERİ

EVLİLİK

EŞİNİN DOĞUM YAPMASI
5 GÜN

ANNE-BABA, EŞ, KARDEŞ, ÇOCUĞUN ÖLÜMÜ
3 GÜN

EN AZ %70 ORANINDA ENGELLİ VEYA SÜREĞEN HASTALIĞI OLAN ÇOCUĞUNUN TEDAVİSİNDE YIL İÇİNDE
10 GÜN

@yavuzselimhoca

ARA DİNLENMELER

ARA DİNLENMELER		
	YETİŞKİN	ÇOCUK VE GENÇ
2 saatten fazla 4 saatten az süren işler	-	30 DAKİKA
4 saat veya daha kısa süreli işler	15 DAKİKA	-
4 saatten fazla 7,5 saate kadar (7,5 saat dâhil)	30 DAKİKA	1 SAAT
7,5 saatten fazla	1 SAAT	-

• Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.
• Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.
Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.
• **Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.**

GECE ÇALIŞMALARI

Çalışma hayatında "gece"en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir.

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.

Turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Yeni doğum yapmış çalışanın, doğumu izleyen 1 yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır.

Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

@YAVUZSELİMHOCA

TELAFİ ÇALIŞMALARI

- 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 **4 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.**
- Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir.
- Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini (11 Saat) aşmamak koşulu ile **günde 3 saatten fazla olamaz.**
- Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.
- **Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.**

ÖRNEK SORU:

4857 sayılı İş Kanununa göre, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde verilmesi gereken ara dinlenme süresi en az ne kadardır?

- A) 15 dakika
- B) 30 dakika
- C) 45 dakika
- D) 1 saat
- E) 1 saatten fazla

CEVAP : D

HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİ

- Asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, **bu işlerde günde en çok 2 saat daha çalıştırılabilir.**
- Yürütülen asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin, **bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere** dinlenmeleri zorunludur.
- Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yürütülmesi sırasında, işveren tarafından, çalıştırılacak işçiler arasından seçilecek **deneyimli bir işçinin, ekip başı olarak görevlendirilmesi esastır.**
- Bir işyerinde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının **yüzde 50 yükseltilmesi suretiyle verilir.**

1-15 ÇALIŞANI BULUNAN İŞYERLERİNDE	3 işçiden fazla olamaz
16-30 ÇALIŞANI BULUNAN İŞYERLERİNDE	4 işçiden çok olamaz
31-60 ÇALIŞANI BULUNAN İŞYERLERİNDE	6 işçiden çok olamaz
61-80 ÇALIŞANI BULUNAN İŞYERLERİNDE	8 işçiden çok olamaz
81-100 ÇALIŞANI BULUNAN İŞYERLERİNDE	10 işçiden çok olamaz
100'DEN FAZLA ÇALIŞANI OLAN İŞYERLERİNDE	%10 işçiden çok olamaz

ZAMANAŞIMI SÜRELERİ

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, **yıllık izin ücreti ve tazminatların zamanaşımı süresi 5 yıldır.**

ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞI

- 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.
- Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak **hafif işlerde çalıştırılabilirler.**
- 14 yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak **sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.**
- Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri **günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz.**
- Bu süre, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için **günde 8 ve haftada 40 saate kadar** artırılabilir.
- Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla **günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilir.**
- Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların çalışma saatleri ise **günde 5 ve haftada 30 saatten fazla olamaz.**

ÖRNEK SORU:

4857 sayılı İş Kanununa göre, zorunlu ilköğretim çağını tamamlayan çocuklardan kaç yaşını doldurmuş olanlar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlere çalıştırılabilirler?

- A) 13
- B) 14
- C) 15
- D) 16
- E) 18

CEVAP : B

YER VE SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI, GECE ÇALIŞMA YASAKLARI

- Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde **18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.**
- Sanayie ait işlerde **18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.**
- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren, **doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.**
- Yeni doğum yapmış çalışanın, **doğumu izleyen 1 yıl içerisinde** gece çalıştırılması yasaktır.

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER



ÇOCUK İŞÇİ

14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi



GENÇ İŞÇİ

15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi

- Çocuk ve genç işçilerin **hafta tatili izinleri kesintisiz 40 saatten az olamaz.** Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.
- Çocuk ve genç işçiler, **ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar.** Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.
- Çocuk ve genç işçilere **verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.**

ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ

GEBE KADINLAR
@yavuzselimhoca

Kadın işçiler **doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta** olmak üzere toplam **16 haftalık** süre için çalıştırılmaz.

Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak **8 haftalık** süreye **2 hafta** süre eklenir.

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse **doğumdan önceki 3 haftaya kadar** işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinene eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta analık hâli izni kullanılır.

- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için **ücretli izin** verilir.
- İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık süreden sonra **6 aya kadar** ücretsiz izin verilir.
- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam **1,5 saat süt izni** verilir.
- Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler.
- **Süt izinlerinde geçen süre günlük çalışma süresinden sayılır.**

ÖRNEK SORU:

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'e göre, aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Günde 7.5 saatten fazla çalıştırılmazlar.
- B) Doğum öncesi 8 hafta ve doğum sonrası 8 hafta izin hakkı vardır.
- C) Doğumdan önce gebelik ile ilgili periyodik muayenelerde ücretli izin alabilirler.
- D) Doğumdan sonra 6 ay boyunca günde 1.5 saat süt izni verilir.
- E) Gece vardiyasında çalıştırılmazlar.

CEVAP : D

HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN YARISI KADAR ÜCRETSİZ İZİN

Doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde

1. doğumda 60 gün,
 2. doğumda 120 gün,
- Sonraki doğumlarda ise 180 gün

süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.



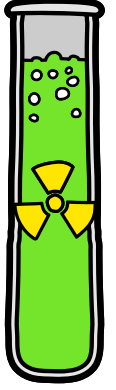
- **Çoğul doğum hâlinde** bu süreler **30'ar gün eklenir.**
- Çocuğun **engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanır.**
- Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

ODA VE YURT YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, **100-150 kadın çalışanı olan** işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve **işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.**
- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, **150'den çok kadın çalışanı olan** işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, **çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur.** Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.
- Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına **erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar** da dâhil edilir.
- Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin **belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı** dikkate alınır.
- Buralar, ayda en az bir defa işveren veya vekili tarafından denetlenir.
- Oda ve yurtların emzirme odalarında **her 10 çocuk için bir kadın çocuk bakıcısı** bulundurulur.
- Yurtlarda, **her 20 çocuk için bir çocuk bakıcısı ile Kız Meslek Lisesi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Bölümü mezunu veya benzeri meslek mensubu eleman** bulundurulur.

GÜNDE AZAMI YEDİ BUÇUK SAAT ÇALIŞILABİLECEK İŞLER

- Kurşun ve arsenik işleri
- Cam sanayii işleri
- Cıva sanayii işleri
- Çimento sanayii işleri
- Kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler
- Çinko sanayii işleri
- Bakır sanayii işleri
- Döküm sanayii işleri
- Alüminyum sanayii işleri
- Demir ve çelik sanayii işleri
- Bakır sanayii işleri
- Kaplamacılık işleri
- Karpit sanayii işleri
- Asit sanayii işleri:
- Kaynak işleri
- Akümülatör sanayii işleri
- Madenlere su verme işleri
- Kauçuk işlenmesi işleri
- Radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler
- Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler
- Pnömokonyoz yapan tozlu işler
- Tarım ilaçları kullanımı işleri



GÜNDE YEDİ BUÇUK SAATTEN DAHA AZ ÇALIŞILMASI GEREKEN İŞLER

GÜNDE 7,5 SAATTEN DAHA AZ ÇALIŞILMASI GEREKEN İŞLER



- 1) Cıva izabe fırınlarında görülen işler **6 saat**
- 2) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işler **6 saat**
- 3) Karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işler **6 saat**
- 4) Karbamatlı ve organik fosforlu insektisitlerin yapımı, paketlenmesi, çözelti olarak hazırlanması ve uygulanması işleri **6 saat**
- 5) Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işleri **4 saat**

ÇOCUK İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILABİLECEKLERİ HAFİF İŞLER



1. Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
2. Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,
3. Esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri,
4. Büro hizmetlerine yardımcı işler,
5. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımı ve satımı işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),
6. Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,
7. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,
8. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),
9. Spor tesislerinde yardımcı işler,
10. Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri.

16 YAŞINI DOLDURMUŞ FAKAT 18 YAŞINI BİTİRMEMİŞ GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILABİLECEKLERİ İŞLER

1. Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri ile boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.
2. Kurutma ve yapıştırma işleri, kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve PVC yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri.
3. Parafinden eşya imali işleri.
4. Kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler.
5. Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri. (PVC'nin imali ve PVC'den mamül eşyaların yapımı hariç)
6. Mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri).
7. Kağıt ve odun hamuru üretimi işleri.
8. Selüloz üretimi işleri.
9. Kağıt ve kağıt ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri.
10. Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler.
11. Her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri.



GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILABİLECEKLERİ İŞLER

1. Meyve ve sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri,
2. Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri,
3. Helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri,
4. Kasaplarda yardımcı işler,
5. Çay işleme işleri,
6. Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,
7. Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler,
8. Süpürge ve fırça imalatı işleri,
9. Elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurumtaşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya imalatı işleri,
10. Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkanlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri,
11. Büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler,
12. İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri,
13. İçkili yerler ve açılılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektöründeki işler,
14. Diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri,
15. Yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri,
16. Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri,
17. Sandık, kutu, fıçı ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri,
18. Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler
19. El ilanı dağıtım işleri,
20. Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler, ısıl işlem, renklendirme ve kimyasal işler hariç),
21. Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler
22. Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri,
23. Balıkthane işleri,
24. Şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler,
25. Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fıçılama, istifleme ve benzeri işler,
26. Su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri,
27. Sandal, kayık ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamir işleri (boya ve vernik işleri hariç).

