4857 SAYILI İŞ KANUNU-3

- ANALIK VE SÜT İZİNLERİ
 - MAZERET İZNİ
- İŞYERİ DEVRİ –KAPATMA VB
- YER ALTI VE SU ALTI ÇALIŞMA YASAĞI
 - GECE ÇALIŞMASI
 - GREV LOKAVT
 - KANTİN AÇILMASI

Analık halinde çalışma ve süt izni

- Madde 74 Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır. (Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır.
- (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan 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 birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Analık halinde çalışma ve süt izni

- Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.
- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.
- Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.
- İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. (Ek cümle: 29/1/2016-6663/22 md.) Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.
- Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kulllanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.
- (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

Gece süresi ve gece çalışmaları

- Madde 69 Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.
- Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fikradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

- Işçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.
- Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

 Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz.

MAZERET IZNI

- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün,
- eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.
- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.

İŞYERİNİN VEYA BİR BÖLÜMÜNÜN DEVRİ

- Madde 6 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.
- Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.
- Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

İşyerini bildirme

• Madde 3 - 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, 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 bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

- KANTİN AÇILMASI
- Madde 115 İşyerlerinde, yüz elli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsisi yapılabilir.

GREVE KARŞI HAK OLARAK LOKAVT NEDİR?

- Lokavt, İngilizce kökenli bir terim olarak, kapı dışarı etme anlamına gelmektedir. İşçilerin işi bırakmalarına karşılık işverenin işi tamamen durdurarak, işçileri tamamen işten uzaklaştırmasına verilen addır. İşveren sendika üyesi ise, işveren adına bu hakkı kullanacak olan işveren sendikasıdır. Grevde çalışmak isteyen işçiler çalışmaya devam ederken, lokavtta çalışmak isteyenler de dahil bütün işçilerin işten uzaklaştırılması gerekmektedir.
- Lokavt hakkı grev kararına bağlı bir haktır. Bunun anlamı ortada bir grev kararı olmadan lokavt hakkının kullanılamayacağıdır. Ancak işçi sendikası bir grev kararı aldı ise işveren lokavta başvurabilecektir.
- 60 gün içinde ilan edilmeli
- Lokavt kararı, işçi sendikasının grev kararının tebliğinden itibaren altmış gün içinde alınmalı, işveren veya sendikası tarafından işyerinde derhal ilan edilmeli, aynı altmış gün içinde en az altı iş günü önceden haber vermek şartıyla uygulanmasına başlanmalıdır.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

 Madde 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Ücret kesme cezası

- Madde 38 İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.
- İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.
- Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

ALT İŞVERENLİK YÖNETMELİĞİ

- g) Muvazaa:
- i) İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,
- 2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,
- 3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,
- 4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri,
- ihtiva eden sözleşmeyi,

- Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları
- MADDE 4 (1) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;
- a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.
- b) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.
- c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- ç) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.
- d) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.

- Alt işverenlik sözleşmesi
- MADDE 9 (1) Alt işverenlik sözleşmesi asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı şekilde yapılır.
- (2) Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan ve işin üstlenilmesine esas teşkil eden sözleşmede, 10 uncu maddede yer alan hususların bulunması hâlinde söz konusu sözleşme alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilebilir.
- Alt işverenlik sözleşmesinde yer alması gereken hususlar
- MADDE 10 (1) Alt işverenlik sözleşmesinde;
- a) Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi,
- b) Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması hâlinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi,
 - c) İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu,
- ç) Alt işverene verilen işin ne olduğu,

- d) Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama,
 - e) Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri,
- f) Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği,
- g) Kanunun 2 nci maddesinde yer alan; asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı,
- ğ) Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı,
 - h) Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları,
 - ı) Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası,
- hususlarına yer verilir.
- 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.

•SORULARLA TEKRAR EDELİM

- Asıl işveren ve alt işveren ilişkisi ile ilgili olarak hangisi yanlıştır?
- A) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.
- B) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.
- C) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- D) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.
- E) Daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil eder.

- Asıl işveren ve alt işveren ilişkisi ile ilgili olarak hangisi yanlıştır?
- A) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.
- B) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.
- C) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- D) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.
- E) Daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil eder.

- Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşmede aşağıdakilerden hangisi bulunmaz?
- A) Asıl işverene verilen işin ne olduğu
- B) Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi
- C) Alt işverene verilen işin ne olduğu
- D) Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği
- E) Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası

- Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan sözleşmede aşağıdakilerden hangisi bulunmaz?
- A) Asıl işverene verilen işin ne olduğu
- B) Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi
- C) Alt işverene verilen işin ne olduğu
- D) Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği
- E) Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası

- Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre, asıl işin bölünerek alt işverene verilme şartı aşağıdakilerden hangisinde doğru verilmiştir?
- A) Alt işveren almış olduğu iş için çalıştırdığı işçileri sadece bahsi geçen işyerinde çalıştırılması durumunda
- B) Daha önce bu işyerinde çalışmış olan bir kişi ile alt işverenlik ilişkisi kurulaması halinde
- C) Alt işverenin işi asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe
- D) İş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olması halinde
- E) İşletmenin ve işin gereği ve teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi şartlarının gerçekleşmesi hâlinde

- Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre, asıl işin bölünerek alt işverene verilme şartı aşağıdakilerden hangisinde doğru verilmiştir?
- A) Alt işveren almış olduğu iş için çalıştırdığı işçileri sadece bahsi geçen işyerinde çalıştırılması durumunda
- B) Daha önce bu işyerinde çalışmış olan bir kişi ile alt işverenlik ilişkisi kurulaması halinde
- C) Alt işverenin işi asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe
- D) İş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, alt işveren ile birlikte sorumlu olması halinde
- E) İşletmenin ve işin gereği ve teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi şartlarının gerçekleşmesi hâlinde

- Aşağıdakilerden hangisi günlük çalışma süresinden sayılan hallerdendir?
- I-İşçinin işyerinde ara dinlenmelerde geçireceği sürelerde,
- II-Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,
- III-Çalışanın eğitimlerde geçirdiği süreler.
- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I-II
- D) II-III
- E) I-II-III

- Aşağıdakilerden hangisi günlük çalışma süresinden sayılan hallerdendir?
- I-İşçinin işyerinde ara dinlenmelerde geçireceği sürelerde,
- II-Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,
- III-Çalışanın eğitimlerde geçirdiği süreler.
- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I-II
- D) II-III
- E) I-II-III

- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'e göre, analık izninin bitiminden itibaren işçiye isteği halinde verilen izin ne olarak tanımlanır?
- A) Analık izni
- B) Süt izni
- C) Geçici izin
- D) Ücretsiz izin
- E) Ücretli izin

- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'e göre, analık izninin bitiminden itibaren işçiye isteği halinde verilen izin ne olarak tanımlanır?
- A) Analık izni
- B) Süt izni
- C) Geçici izin
- D) Ücretsiz izin
- E) Ücretli izin

- 4857 Sayılı iş kanununa göre, 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine çocuğun tesliminden itibaren kaç haftalık analık izni verilir? A) 1
- •B) 2
- C) 4
- D) 6
- E) 8

- 4857 Sayılı iş kanununa göre, 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine çocuğun tesliminden itibaren kaç haftalık analık izni verilir? A) 1
- •B) 2
- C) 4
- D) 6
- E) 8

- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik'e göre, çoğul gebelik halinde kadın çalışanın doğumdan ne kadar önce çalıştırılmaması esastır?
- A) 4 Hafta
- B) 6 Hafta
- C) 10 Hafta
- D) 8 Hafta
- E) 2 Hafta

- Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası
 Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar
 Hakkında Yönetmelik'e göre, çoğul gebelik
 halinde kadın çalışanın doğumdan ne
 kadar önce çalıştırılmaması esastır?
- A) 4 Hafta
- B) 6 Hafta
- C) 10 Hafta
- D) 8 Hafta
- E) 2 Hafta

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla aşağıdaki durumlardan hangisi için bir yıl içinde, toptan veya bölümler halinde en fazla on gün kullanılabilecek ücretli mazeret izni verilebilir?
- A) En az yüzden on oranında engelli çocuğun bakımı
- B) Çocuğun her derecedesin engel durumu veya herhangi bir hastalık tedavisinin hekim raporunda belirtilmesi hali
- C) En az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğun tedavisi
- D) Doğum sonrası ücretsiz izin veya kısmi sureli çalışma hakkını kullanmayan işçilerin çocuklarının hastalanması
- E) Doğum sonrasında engelli hali ortaya çıkan çocuğun ilköğretime başladığı aya kadar bakımı

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla aşağıdaki durumlardan hangisi için bir yıl içinde, toptan veya bölümler halinde en fazla on gün kullanılabilecek ücretli mazeret izni verilebilir?
- A) En az yüzden on oranında engelli çocuğun bakımı
- B) Çocuğun her derecedesin engel durumu veya herhangi bir hastalık tedavisinin hekim raporunda belirtilmesi hali
- C) En az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğun tedavisi
- D) Doğum sonrası ücretsiz izin veya kısmi sureli çalışma hakkını kullanmayan işçilerin çocuklarının hastalanması
- E) Doğum sonrasında engelli hali ortaya çıkan çocuğun ilköğretime başladığı aya kadar bakımı

- İşverenlerin, toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde işçilere karşı kullanabilecekleri hak aşağıdakilerden hangisidir?
- A) Zorunlu izne çıkarma
- B) Lokavt
- C) Çalışma tatili
- D) Çalışma tatili
- E) Grev

- İşverenlerin, toplu iş sözleşmesi yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde işçilere karşı kullanabilecekleri hak aşağıdakilerden hangisidir?
- A) Zorunlu izne çıkarma
- B) Lokavt
- C) Çalışma tatili
- D) Çalışma tatili
- E) Grev

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, gece süresi ve gece çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?
- A) İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.
- B) Gece başlangıcında değişiklik yapılamaz.
- C) Gece, en geç 22.30' da başlayıp en erken 06.00'ya kadar süren dönemdir.
- D) Gece, çalışmalarında yaz ve kış saati ayarlamaları yapılamaz.
- E) Gece, en fazla yedi buçuk saat süren dönemdir.

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, gece süresi ve gece çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?
- A) İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.
- B) Gece başlangıcında değişiklik yapılamaz.
- C) Gece, en geç 22.30' da başlayıp en erken 06.00'ya kadar süren dönemdir.
- D) Gece, çalışmalarında yaz ve kış saati ayarlamaları yapılamaz.
- E) Gece, en fazla yedi buçuk saat süren dönemdir.

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, gece süresi ve gece çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?
- A) Bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulü kararlaştırılabilir.
- B) Bazı işlerin niteliğine göre gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle gece dönemi belirlenebilir.
- C) Bazı bölgelerin özellikleri bakımından gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle gece dönemi belirlenebilir.
- D) Belediye sınırları içindeki her türlü işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları çalışanları için ulaşım aracı temin etmekle yükümlüdürler.
- E) İşçilerin gece çalışmaları kural olarak yedi buçuk saati geçemez.

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, gece süresi ve gece çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?
- A) Bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulü kararlaştırılabilir.
- B) Bazı işlerin niteliğine göre gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle gece dönemi belirlenebilir.
- C) Bazı bölgelerin özellikleri bakımından gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle gece dönemi belirlenebilir.
- D) Belediye sınırları içindeki her türlü işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları çalışanları için ulaşım aracı temin etmekle yükümlüdürler.
- E) İşçilerin gece çalışmaları kural olarak yedi buçuk saati geçemez.

- I-On sekiz yaşını doldurmamış erkek
- II-Muvazzaf askerlik görevini yapmamış yirmi yaşındaki erkek
- III-On sekiz yaşını doldurmuş kadın
- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, su altı kablo döşeme işi yapan bir işletmede yukarıdaki işçilerden hangileri çalıştırılabilir?
- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) Yalnız III
- D) II ve III
- E) I, II ve III

- I-On sekiz yaşını doldurmamış erkek
- II-Muvazzaf askerlik görevini yapmamış yirmi yaşındaki erkek
- III-On sekiz yaşını doldurmuş kadın
- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, su altı kablo döşeme işi yapan bir işletmede yukarıdaki işçilerden hangileri çalıştırılabilir?
- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) Yalnız III
- D) II ve III
- E) I, II ve III

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yer ve su altındaki işyerlerinde çalıştırma yasağıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?
- A) Herhangi bir çalıştırma yasağı yoktur.
- B) On sekiz yaşından küçük erkekler çalıştırılabilir
- C) On sekiz yaşından küçük erkekler maden ocakları hariç yeraltında çalıştırılabilir.
- D) Her yaştaki kadının çalıştırılması yasaktır.
- E) On sekiz yaşından büyük kadınlar çalıştırılabilir

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yer ve su altındaki işyerlerinde çalıştırma yasağıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?
- A) Herhangi bir çalıştırma yasağı yoktur.
- B) On sekiz yaşından küçük erkekler çalıştırılabilir
- C) On sekiz yaşından küçük erkekler maden ocakları hariç yeraltında çalıştırılabilir.
- D) Her yaştaki kadının çalıştırılması yasaktır.
- E) On sekiz yaşından büyük kadınlar çalıştırılabilir

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, bu Kanun'un 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, Kanun'da yazan bilgileri en geç ne kadar süre içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır?

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

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, bu Kanun'un 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, Kanun'da yazan bilgileri en geç ne kadar süre içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır?

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

•KATILDIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM