

4857 SAYILI KANUN-1

İSTİSNALAR

SÜRELİ FESİH

DENEME SÜRESİ

DERHAL FESİH HAKLARI

TELAFİ ÇALIŞMASI

TOPLU İŞTEN ÇIKARMA

4857 KANUNUN İSTİSNALARI

- **Madde 4** -Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;
- a) **Deniz ve hava taşıma işlerinde,**
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) **Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,**
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) (...) ⁽¹⁾ çıraklar hakkında, ⁽¹⁾
- g) Sporcular hakkında,
- h) Rehabilite edilenler hakkında,
- ı) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- c) **Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,**
- d) **Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,**
- e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan **park ve bahçe işleri,**
- f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, **denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,**
- **Bu Kanun hükümlerine tabidir.**

SÖZLEŞME TÜRLERİ

- **1- BELİRSİZ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ (FESİH BİLDİRİMİ GEREKİR)**
- **A) iş güvencesine tabi olanlar**
- **B) İş güvencesine tabi olmayanlar**
- B-1) Tam zamanlı olanlar
- B-2) Kısmi süreli olanlar

2- BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

2.1 Tam zamanlı olanlar

2.2 Kısmi süreli olanlar

3- GEÇİCİ İŞ SÖZLEŞMESİ

4- ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

- Madde 10 - Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.
- Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Deneme süresi

- *Deneme süreli iş sözleşmesi*
- **Madde 15** - Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, **bunun süresi en çok iki ay olabilir.** Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

- *Süreli fesih*
- **Madde 17** - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.
- **İş sözleşmeleri;**
- a) İş **altı aydan az sürmüş** olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **iki hafta** sonra,
- b) İş **altı aydan birbuçuk yıla kadar** sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **dört hafta** sonra,
- c) İş **birbuçuk yıldan üç yıla** kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak **altı hafta** sonra,
- d) İş **üç yıldan fazla sürmüş** işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak **sekiz hafta** sonra,
- Feshedilmiş sayılır.

- 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.
- İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, **fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.** Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

- *Yeni iş arama izni*

- **Madde 27- 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 iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir.** Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.
- İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

- ***İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı***
- **Madde 24** - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:
- **I. Sağlık sebepleri:**
 - a) İş sözleşmesinin konusu olan **işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.**
 - b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi **bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.**
- **II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:**
 - a) 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 işçiye yanıltırsa.**
 - b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

- *İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı*
- c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, **yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.**
- d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- e) **İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,**
- f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.
- **III. Zorlayıcı sebepler:**
- İşçinin çalıştığı işyerinde **bir haftadan fazla süre ile** işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

- **Madde 25** - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:
- I- Sağlık sebepleri:
- a) 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 üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.⁽¹⁾
- b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.
- (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında **işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar**. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. **Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.**

- II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:
- a) 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.
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.⁽¹⁾
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- ı) 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.
- **III- Zorlayıcı sebepler:**
- İşçiye işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.
- **IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.**

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

- **Madde 26** - 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu **diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz**. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.
- Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin **diğer taraftan tazminat hakları saklıdır**.

• *Telafi çalışması*

- **Madde 64** - 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 yaptırılamaz.**

- ***Toplu işçi çıkarma***
- **Madde 29 - İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.**
- İşyerinde çalışan işçi sayısı:
- **a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,**
- **b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,**
- **c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,**
- İşine 17 nci madde uyarınca ve **bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.**
- Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMA

- *Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu*⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾
- **Madde 30 – (Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.)**
- **İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. 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.**⁽¹⁾
- İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlendirilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.⁽²⁾
- 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.⁽³⁾

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını 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. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye **altı aylık ücret tutarında tazminat öder.**

- SORULARLA
TEKRAR
EDELİM

- İş arama izni ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi en doğru ifadedir?
- A) Günde 2 saattir
- B) Mesai saatleri içinde günde 2 saattir
- C) Günde 3 saattir
- D) Mesai saatleri içinde en az 1 saattir
- E) Hafta sonları da dahil olmak üzere günde 2 saattir

- İş arama izni ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi en doğru ifadedir?
- A) Günde 2 saattir
- **B) Mesai saatleri içinde günde 2 saattir**
- C) Günde 3 saattir
- D) Mesai saatleri içinde en az 1 saattir
- E) Hafta sonları da dahil olmak üzere günde 2 saattir

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yeni iş arama izniyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır ?
- A) İş veren, yeni iş arama iznini iş saatleri içinde vermeye mecburdur
- B) İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz.
- C) İş veren, iş arama izni sırasında işçiyi çalıştırır ise işçiye bir çalışma karşılığı olmaksızın ödeyeceği ücrete ek olarak çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.
- D) İş veren işçiye yeni iş arama iznini kullandığı takdirde ücretinden kesinti yapamaz.
- E) İşçi, iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanamaz.

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yeni iş arama izniyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır ?
- A) İş veren, yeni iş arama iznini iş saatleri içinde vermeye mecburdur
- B) İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz.
- C) İş veren, iş arama izni sırasında işçiyi çalıştırır ise işçiye bir çalışma karşılığı olmaksızın ödeyeceği ücrete ek olarak çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.
- D) İş veren işçiye yeni iş arama iznini kullandığı takdirde ücretinden kesinti yapamaz.
- E) İşçi, iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanamaz.

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi ve/yahut hangileri **toplu işten çıkartma kriteridir?**
- I-20-200 çalışan - %10 çalışanın işten çıkartılması
- II-101-300 çalışan - 10 çalışanın işten çıkartılması
- III-301 çalışan - 30 çalışanın işten çıkartılması
- A) Yalnız I
- B) I-II
- C) II-II
- D) Yalnız
- III E) Hepsi

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi ve/yahut hangileri **toplu işten çıkartma kriteridir?**
- I-20-200 çalışan - %10 çalışanın işten çıkartılması
- II-101-300 çalışan - 10 çalışanın işten çıkartılması
- III-301 çalışan - 30 çalışanın işten çıkartılması
- A) Yalnız I
- B) I-II
- C) II-II
- **D) Yalnız III**
- E) Hepsi

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kendisine 6 hafta önceden işten çıkartılacağı bildirilen işçi bu iş yerinde ne kadar süre çalışıyor olmalıdır?
- A) 6 ay
- B) 3 yıldan fazla
- C) 1,5-3 yıl arası
- D) 6 ay-1,5 yıl
- E) 3yıl-5yıl arası

- 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kendisine 6 hafta önceden işten çıkartılacağı bildirilen işçi bu iş yerinde ne kadar süre çalışıyor olmalıdır?
- A) 6 ay
- B) 3 yıldan fazla
- C) 1,5-3 yıl arası
- D) 6 ay-1,5 yıl
- E) 3yıl-5yıl arası

- Hangileri 4857 ye tabi olunan işlerdendir?
- I-Havacılık sektörünün yer tesislerinde yapılan işleri,
- II-Deniz iş kanununa tabi olmayan su ürünleri üreticilik işleri,
- III-Atölyelerde yapılan tarım alet ve makine işleri.
- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I-II
- D) II-III
- E) I-II-III

- Hangileri 4857 ye tabi olunan işlerdendir?
- I-Havacılık sektörünün yer tesislerinde yapılan işleri,
- II-Deniz iş kanununa tabi olmayan su ürünleri üreticilik işleri,
- III-Atölyelerde yapılan tarım alet ve makine işleri.
- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) I-II
- D) II-III
- E) I-II-III

- Bir firmada 4 sene 3 aydır çalışmakta olan bir kişi işverence işten çıkartılmak **istenirse kendisine ne kadar zaman önce ihbarda bulunulmalıdır?**
- A) 4 Hafta önce
- B) 2 Hafta önce
- C) 6 Hafta önce
- D) 8 Hafta önce
- E) 10 Hafta önce

- Bir firmada 4 sene 3 aydır çalışmakta olan bir kişi işverence işten çıkartılmak **istenirse kendisine ne kadar zaman önce ihbarda bulunulmalıdır?**
- A) 4 Hafta önce
- B) 2 Hafta önce
- C) 6 Hafta önce
- **D) 8 Hafta önce**
- E) 10 Hafta önce

- I-Rehabilite edilenler,
- II-Sporcular,
- III-Çıraklar,
- IV-Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
- Yukarıdakilerden hangileri 4857 sayılı İş Kanununa tabii olmayan işlerdir?
- A) I-II
- B) I-III
- C) II-VI
- D) II-III-IV
- E) I-II-III

- I-Rehabilite edilenler,
- II-Sporcular,
- III-Çıraklar,
- IV-Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
- Yukarıdakilerden hangileri 4857 sayılı İş Kanununa tabii olmayan işlerdir?
- A) I-II
- B) I-III
- C) II-VI
- D) II-III-IV
- E) I-II-III

- Bir işçi fesih bildirim süresinden önce işten çıkarılırsa bu hangi tazminata girer?
- A) İhbar
- B) Kıdem
- C) Ayrımcılık
- D) İş güvencesi
- E) Yıpranma

- Bir işçi fesih bildirim süresinden önce işten çıkarılırsa bu hangi tazminata girer?
- A) İhbar
- B) Kıdem
- C) Ayrımcılık
- D) İş güvencesi
- E) Yıpranma

- Aynur hanım 4 yıldır az tehlikeli bir işyerinde çalışmaktadır, personel azaltımına gitmek isteyen işveren tarafından kendisinin iş akdi fesh edilmek istenmektedir.
- Tebliğ edilecek olan bu fesih bildirimin süresi ne kadar önceden olmalıdır?
- A) 2 Hafta
- B) 4 Hafta
- C) 6 Hafta
- D) 8 Hafta
- E) 10 Hafta

- Aynur hanım 4 yıldır az tehlikeli bir işyerinde çalışmaktadır, personel azaltımına gitmek isteyen işveren tarafından kendisinin iş akdi fesh edilmek istenmektedir.
- Tebliğ edilecek olan bu fesih bildirimin süresi ne kadar önceden olmalıdır?
- A) 2 Hafta
- B) 4 Hafta
- C) 6 Hafta
- D) 8 Hafta
- E) 10 Hafta

- **Bildirimli fesih de işveren, çalışanın ücretinde belli bir kesinti yapmadan çalışana günlük kaç saat iş arama izni vermelidir?**

- A) 1,5 saat
- B) 1 saat
- C) 1 saat 15 dakika
- D) Vermek zorunda değildir
- E) 2 saat

- **Bildirimli fesih de işveren, çalışanın ücretinde belli bir kesinti yapmadan çalışana günlük kaç saat iş arama izni vermelidir?**

A) 1,5 saat

B) 1 saat

C) 1 saat 15 dakika

D) Vermek zorunda değildir

E) 2 saat

4857 sayılı İş Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesine tabi olmayan bir işyerinde, iş sözleşmesine en çok kaç ay deneme süresi konulabilir?

- 1
A)
- 2
B)
- 3
C)
- 4
D)
- 6
E)

4857 sayılı İş Kanunu'na göre toplu iş sözleşmesine tabi olmayan bir işyerinde, iş sözleşmesine en çok kaç ay deneme süresi konulabilir?

- 1
- A)
- 2
- ☒ B)
- 3
- C)
- 4
- D)
- 6
- E)

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, telafi çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A)** İşveren, çalışılmayan süreler için altı ay içinde telafi çalışması yaptırır.
- B)** Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla telafi çalışması olamaz.
- C)** Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılabilir.
- D)** Zorunlu nedenlerle işin durması hâlinde telafi çalışması yaptırılamaz.
- E)** Telafi çalışması fazla sürelerle çalışma sayılır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, telafi çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A)** İşveren, çalışılmayan süreler için altı ay içinde telafi çalışması yaptırır.
- ☒ **B)** Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla telafi çalışması olamaz.
- C)** Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılabilir.
- D)** Zorunlu nedenlerle işin durması hâlinde telafi çalışması yaptırılamaz.
- E)** Telafi çalışması fazla sürelerle çalışma sayılır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde postası değiştirilerek diğer postada çalıştırılacak işçinin kesintisiz dinlendirilmesi gereken süre en az kaç saattir?

- A) 9
- B) 10
- C) 11
- D) 12
- E) 24

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde postası değiştirilerek diğer postada çalıştırılacak işçinin kesintisiz dinlendirilmesi gereken süre en az kaç saattir?

- A) 9
- B) 10
- ☒ C) 11
- D) 12
- E) 24

4857 sayılı İş Kanunu'na göre deneme süresi, toplu iş sözleşmeleriyle en fazla kaç aya kadar uzatılabilir?

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

4857 sayılı İş Kanunu'na göre deneme süresi, toplu iş sözleşmeleriyle en fazla kaç aya kadar uzatılabilir?

- A) 2
- ☒ B) 4
- C) 6
- D) 8
- E) 10

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, telafi çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A)** Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla yerine getirilir.
- B)** Günde iki saatten fazla olamaz.
- C)** Tatil günlerinde yaptırılamaz.
- D)** İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hâlinde işveren, iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.
- E)** Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, telafi çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla yerine getirilir.
- ☒ B) Günde iki saatten fazla olamaz.
- C) Tatil günlerinde yaptırılamaz.
- D) İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hâlinde işveren, iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.
- E) Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

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

- A) Beş gün
- B) Bir hafta
- C) On gün
- D) İki hafta
- E) Bir ay

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

- A) Beş gün
- ☒ B) Bir hafta
- C) On gün
- D) İki hafta
- E) Bir ay

- KATILDIĞINIZ İÇİN
TEŞEKKÜR EDERİM