

4857 SAYILI KANUN-2

- ✓ ARA DİNLENMELER
- ✓ ÇALIŞMA SÜRELERİ
- ✓ FAZLA ÇALIŞMA
- ✓ DENKLEŞTİRME
- ✓ YILLIK İZİN
- ✓ İŞ GÜVENCESİ
- ✓ GEÇİCİ İŞ SÖZLEŞMESİ
- ✓ ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

ARA DİNLENMELER

- *Ara dinlenmesi*
- **Madde 68** - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;
- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,
- Ara dinlenmesi verilir.
- 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.

FAZLA ÇALIŞMA

- Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. **Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.**
- 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşısa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.
- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

- 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 altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.
- **63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.**
- **Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.**
- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

- (Ek fıkra: 10/9/2014-6552/4 md.) Bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.
- (Ek fıkra: 10/9/2014-6552/4 md.) **Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir. ⁽¹⁾⁽²⁾**
- ***Zorunlu nedenlerle fazla çalışma***
- **Madde 42 -** Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

- *Olağüstü hallerde fazla çalışma*
- **Madde 43 - 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. ⁽³⁾**

FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

- **Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda** yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama **haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.** Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.**

YILLIK İZİN

- İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.
- Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.
- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
 - b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,
- Az olamaz. **(Ek cümle: 10/9/2014-6552/5 md.)** Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.
- Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.
- Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

DENKLEŞTİRME

- Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/7 md.; Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 md.) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.
- Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. (Ek cümle: 6/5/2016-6715/3 md.) Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Kıdem tazminatı alma şartları

- × **Aynı işverene bağlı çalışma süresinin en az 1 yıl olması ve iş sözleşmesinin**
- × ; 1- İşçi tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle,
- × 2- İşveren tarafından sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işyerinde işin durması benzeri nedenlerle,
- × 3- Askerlik görevi nedeni ile,
- × 4- Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile,
- × 5- Kadın işçinin evlenmesi nedeni ile,
- × 6- İşçinin ölümü nedeni ile feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.

İş güvencesi şartları

- × **İş yerinin 30 veya daha fazla işçi çalıştırması**
- × İşçinin İş Kanunu veya Basın İş Kanunu anlamında işçi olması (4857 sayıya tabi olması)
- × İşçinin **belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılması**
- × İş sözleşmesinin **işveren** tarafından feshedilmesi
- × **İşçinin en az 6 aylık kıdeminin olması**
- × İşçinin, işveren vekili olmaması

- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile **fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.** Arabuluculuk faaliyeti sonunda **anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.**

- ***Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları***
- **Madde 21** - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, **işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır**. İşçiye başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, **işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur**.
- Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.
- **Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir**.

ÇAĞRI ÜZERİNE ÇALIŞMA

- Çalışma hayatında, yeni bir kavram olan çağrı üzerine çalışma sözleşmesi, **kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulanma şekli olup**, ülkemizde hızla yaygınlaşmaktadır. Özellikle, otelcilik, fuarcılık, restoran işletmeciliği gibi hizmetler sektöründe çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin uygulandığını görmekteyiz.
- İşçiden, iş görme borcunu yerine getirmesini **çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır.**

Çağrı üzerine çalışma

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

GÜNDE 4 SAATTEN AZ ÇALIŞTIRILAMAZ.

İLK ÇAĞRILDIĞI İLE SON GELDİĞİ GÜN ARASINDA 1 YILI BULDUĞUNDA , ÇALIŞTIĞI SÜRELER DİKKATE ALINARAK, İZİN YERİNE ÜCRET ÖDEMESİ UYGULANIR.

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ

- Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.
- Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;
- **a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,**
- **b) Mevsimlik tarım işlerinde,**
- **c) Ev hizmetlerinde,**
- **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 dört ay süreyle kurulabilir.** Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç **toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir.** **Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.**
- Bu Kanunun 29 uncu maddesi kapsamında toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurum ve kuruluşlarında ve yer altında maden çıkarılan işyerlerinde bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında geçici iş ilişkisi kurulamaz.
- Geçici işçi çalıştıran işveren, grev ve lokavtın uygulanması sırasında 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 65 inci maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla geçici iş ilişkisiyle işçi çalıştıramaz.

- SORULARLA TEKRAR
EDELİM

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ara dinlenmesiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A)** Bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.
- B)** Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.
- C)** İşyerini terk etmesi mümkün olmayan işçiler için ara dinlenmesi verme zorunluluğu bulunmamaktadır.
- D)** Çalışma süresinden sayılmaz.
- E)** Ara dinlenmesi süreleri; iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmelerle aralı olarak kullanılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ara dinlenmesiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A)** Bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.
- B)** Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.
- ☒ **C)** İşyerini terk etmesi mümkün olmayan işçiler için ara dinlenmesi verme zorunluluğu bulunmamaktadır.
- D)** Çalışma süresinden sayılmaz.
- E)** Ara dinlenmesi süreleri; iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmelerle aralı olarak kullanılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre günlük ara dinlenmesiyle ilgili,

- I. İşçi günde üç saat çalışıyorsa en az on dakika ara dinlenmesi verilir.
- II. İşçi günde beş saat çalışıyorsa en az on beş dakika ara dinlenmesi verilir.
- III. İşçi günde sekiz saat çalışıyorsa en az altmış dakika ara dinlenmesi verilir.

ifadelerinden hangileri doğrudur?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- C) Yalnız III
- D) I ve II
- E) II ve III

4857 sayılı İş Kanunu'na göre günlük ara dinlenmesiyle ilgili,

- I. İşçi günde üç saat çalışıyorsa en az on dakika ara dinlenmesi verilir.
- II. İşçi günde beş saat çalışıyorsa en az on beş dakika ara dinlenmesi verilir.
- III. İşçi günde sekiz saat çalışıyorsa en az altmış dakika ara dinlenmesi verilir.

ifadelerinden hangileri doğrudur?

- A) Yalnız I
- B) Yalnız II
- ☒ C) Yalnız III
- D) I ve II
- E) II ve III

- **İşçi hak ettiği serbest zamanı ne kadar zaman zarfında çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır?**
- a) 1 ay zarfında
- b) 3 ay zarfında
- c) 1 yıl zarfında
- d) Takip eden hafta başında
- e) 6 ay zarfında

- **İşçi hak ettiği serbest zamanı ne kadar zaman zarfında çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır?**
- a) 1 ay zarfında
- b) 3 ay zarfında
- c) 1 yıl zarfında
- d) Takip eden hafta başında
- **e) 6 ay zarfında**

- İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri
Yönetmeliği'ne göre, toplu sözleşmelerde dahil olmak üzere **turizm sektörü hariç** çalışma dönemi içinde İşin yapılmasının gerektirdiği **en az, en çok.....** aylık bir denkleştirme süresine müsaade edilir.

- **Noktalı yerlere sırası ile hangileri getirilmelidir?**

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

- İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri
Yönetmeliği'ne göre, toplu sözleşmelerde dahil olmak üzere **turizm sektörü hariç** çalışma dönemi içinde İşin yapılmasının gerektirdiği **en az, en çok.....** aylık bir denkleştirme süresine müsaade edilir.

- **Noktalı yerlere sırası ile hangileri getirilmelidir?**

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

- Denkleştirme süresi turizm sektörü için, toplu iş sözleşmeleri ile kaç aya kadar artırılabilir?
- A) 2
- B) 3
- C) 4
- D) 6
- E) 8

- Denkleştirme süresi turizm sektörü için, toplu iş sözleşmeleri ile kaç aya kadar artırılabilir?

- A) 2
- B) 3
- C) 4
- D) 6
- E) 8

- Madencilerde haftalık 37,5 saat olan çalışma sürelerinde normalde fazla çalışma yaptırılamaz. Ancak yasadan kaynaklı bazı hallerde buna müsaade edilir bu durumda ücret haftalık 37,5 Saati aşan hallerde her saat için %kaç arttırılır?
- A) %30
- B) %50
- C) %70
- D) %80
- E) %100

- Madencilerde haftalık 37,5 saat olan çalışma sürelerinde normalde fazla çalışma yaptırılamaz. Ancak yasadan kaynaklı bazı hallerde buna müsaade edilir bu durumda ücret haftalık 37,5 Saati aşan hallerde her saat için %kaç arttırılır?
- A) %30
- B) %50
- C) %70
- D) %80
- E) %100

- Fazla çalışmalarla ilgili olarak aşağıdakilerden hangileri doğrudur?
- I-Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 170 saatten fazla olamaz,
- II-İşçiye fazla çalışma yaptığı her sat için bir saat otuz dakika serbest zaman verilir,
- III-işçiye fazla saat çalışma karşılığında alacağı ücret %50 arttırılarak verilir.
- A) Yalnız I B) Yalnız III C) II-III
D) I-II E) Hepsi

- Fazla çalışmalarla ilgili olarak aşağıdakilerden hangileri doğrudur?
- I-Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 170 saatten fazla olamaz,
- II-İşçiye fazla çalışma yaptığı her sat için bir saat otuz dakika serbest zaman verilir,
- III-işçiye fazla saat çalışma karşılığında alacağı ücret %50 arttırılarak verilir.
- A) Yalnız I B) Yalnız III C) II-III
D) I-II E) Hepsi

- **Fazla çalışma nedeni ile hak edilen serbest zamanlarla ilgili olarak aşağıda verilenlerden hangisi yada hangileri yanlıştır?**
- I-İşçi serbest zamanı, 3 ay içinde işverene önceden yazılı olarak bildirir,
- II-Serbest zamanlar işverenin, belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanılır,
- III-İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.
- A) Yalnız I B) Yalnız III C) II-III
D) I-II E) Hepsi

- **Fazla çalışma nedeni ile hak edilen serbest zamanlarla ilgili olarak aşağıda verilenlerden hangisi yada hangileri yanlıştır?**
- I-İşçi serbest zamanı, 3 ay içinde işverene önceden yazılı olarak bildirir,
- II-Serbest zamanlar işverenin, belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanılır,
- III-İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.
- A) Yalnız I B) Yalnız III C) II-III
D) I-II E) Hepsi

- Geçici iş ilişkisi ne kadar süre ile yapılabilir?
- A) Geçici iş ilişkisi süresi yoktur
- B) 6 ay süre ile yazılı olarak yapılabilir en fazla bir defa yenilenebilir
- C) 4 ay süre ile yazılı olarak yapılabilir, tekrar yapılamaz
- D) 4 ay süre ile yazılı olarak yapılır en fazla 2 defa yenilenebilir
- E) 6 ayda bir yazılı yapılır en fazla 3 defa yenilenebilir.

- Geçici iş ilişkisi ne kadar süre ile yapılabilir?
- A) Geçici iş ilişkisi süresi yoktur
- B) 6 ay süre ile yazılı olarak yapılabilir en fazla bir defa yenilenebilir
- C) 4 ay süre ile yazılı olarak yapılabilir, tekrar yapılamaz
- D) 4 ay süre ile yazılı olarak yapılır en fazla 2 defa yenilenebilir
- E) 6 ayda bir yazılı yapılır en fazla 3 defa yenilenebilir.

- Geçici iş ilişkisi sona eren işveren kaç ay geçmeden tekrar geçici işçi çalıştıramaz?

- A) 1 Ay
- B) 2 Ay
- C) 4 Ay
- D) 6 Ay
- E) 8 Ay

- Geçici iş ilişkisi sona eren işveren kaç ay geçmeden tekrar geçici işçi çalıştıramaz?
- A) 1 Ay
- B) 2 Ay
- C) 4 Ay
- D) 6 Ay
- E) 8 Ay

- I. Mevsimlik tarım ve ev hizmetleri hariç geçici iş ilişkisi en fazla 4 aylık süre için kurulabilir.
- II. En fazla üç defa yenilenebilir.
- III. Yenilemelerle beraber toplam en fazla 8 ay süreyle geçici iş ilişkisi kurulabilir.
- IV. Belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz

Geçici iş ilişkisi ile ilgili verilen ifadelerden hangileri doğrudur?

- A) III-IV
- B) II-III-IV
- C) Yalnız IV
- D) I-III-IV
- E) I ve IV

- I. Mevsimlik tarım ve ev hizmetleri hariç geçici iş ilişkisi en fazla 4 aylık süre için kurulabilir.
- II. En fazla üç defa yenilenebilir.
- III. Yenilemelerle beraber toplam en fazla 8 ay süreyle geçici iş ilişkisi kurulabilir.
- IV. Belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz

Geçici iş ilişkisi ile ilgili verilen ifadelerden hangileri doğrudur?

- A) III-IV
- B) II-III-IV
- C) Yalnız IV
- D) I-III-IV
- E) I ve IV

- I. İşten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri olmamaları
- II. İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları olmamaları
- III. İşyerinde en az altı aydır çalışıyor olması
- IV. İşyerinde 50 veya daha fazla işçi çalışıyor olması
- V. İşçinin Belirsiz Süreli İş akdiyle Çalışması
- **Yukarıda verilenlerden kaç tanesi çalışanın iş güvencesi kapsamına alınması için gerekli şartlar arasındadır?**

A) 1

B) 2

C) 3

D) 4

E) 5

- I. İşten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri olmamaları
- II. İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları olmamaları
- III. İşyerinde en az altı aydır çalışıyor olması
- IV. İşyerinde 50 veya daha fazla işçi çalışıyor olması
- V. İşçinin Belirsiz Süreli İş akdiyle Çalışması
- **Yukarıda verilenlerden kaç tanesi çalışanın iş güvencesi kapsamına alınması için gerekli şartlar arasındadır?**

A) 1

B) 2

C) 3

D) 4

E) 5

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş güvencesi hükümlerinin uygulama alanı bulduğu durumlarda iş sözleşmesi feshedilen işçi, işe iade davası açmış ve bu davayı kazanmıştır.

Buna göre, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok kaç aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir?

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

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş güvencesi hükümlerinin uygulama alanı bulduğu durumlarda iş sözleşmesi feshedilen işçi, işe iade davası açmış ve bu davayı kazanmıştır.

Buna göre, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok kaç aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir?

- A) 2
- ☒ B) 4
- C) 6
- D) 8
- E) 10

İş mahkemesi tarafından iş güvencesi hükümlerine tabi bir işçi lehine iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verilmiştir.



4857 sayılı İş Kanunu'na göre; bu karar sonrası başvurusu üzerine işçiyi bir ay içinde işe başlatmayan işveren, işçiye en az kaç aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür?

- A) 1
- B) 2
- C) 4
- D) 6
- E) 7

İş mahkemesi tarafından iş güvencesi hükümlerine tabi bir işçi lehine iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verilmiştir.



4857 sayılı İş Kanunu'na göre; bu karar sonrası başvurusu üzerine işçiyi bir ay içinde işe başlatmayan işveren, işçiye en az kaç aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür?

- A) 1
- B) 2
- ☒ C) 4
- D) 6
- E) 7

4857 sayılı İş Kanunu'na göre taraflarca belirlenmediği takdirde, çağrı üzerine çalışmada haftalık çalışma süresi kaç saat olarak kararlaştırılmış sayılır?

- A) 10
- B) 15
- C) 20
- D) 25
- E) 30

4857 sayılı İş Kanunu'na göre taraflarca belirlenmediği takdirde, çağrı üzerine çalışmada haftalık çalışma süresi kaç saat olarak kararlaştırılmış sayılır?

- A) 10
- B) 15
- ☒ C) 20
- D) 25
- E) 30

Türk iş hukukuna göre, aşağıdakilerden hangisi iş güvencesi kapsamında süreli fesih hükümlerinin uygulanma şartlarından biri değildir?

- A)** İşçinin belirli iş sözleşmesine göre çalıştırılması
- B)** İşyerinde en az otuz işçinin çalıştırılıyor olması
- C)** İşçinin kural olarak en az altı ay kıdeminin olması
- D)** İşçinin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili olmaması
- E)** İşçinin işyerinin bütününe idare eden işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekili olmaması

Türk iş hukukuna göre, aşağıdakilerden hangisi iş güvencesi kapsamında süreli fesih hükümlerinin uygulanma şartlarından biri değildir?

- ☒ A) İşçinin belirli iş sözleşmesine göre çalıştırılması
- B)** İşyerinde en az otuz işçinin çalıştırılıyor olması
- C)** İşçinin kural olarak en az altı ay kıdeminin olması
- D)** İşçinin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili olmaması
- E)** İşçinin işyerinin bütününe idare eden işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekili olmaması

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, geçici iş ilişkisiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A)** İşveren, devir sırasında işçinin yazılı rızasını almalıdır.
- B)** Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye talimat verme hakkına sahiptir.
- C)** Geçici iş ilişkisi, gerektiğinde sadece bir defa yenilenebilir.
- D)** Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiyi gözetme borcundan asıl işverenle birlikte sorumludur.
- E)** Geçici iş ilişkisi, altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, geçici iş ilişkisiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A)** İşveren, devir sırasında işçinin yazılı rızasını almalıdır.
- B)** Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye talimat verme hakkına sahiptir.
- ☒ **C)** Geçici iş ilişkisi, gerektiğinde sadece bir defa yenilenebilir.
- D)** Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiyi gözetme borcundan asıl işverenle birlikte sorumludur.
- E)** Geçici iş ilişkisi, altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Yazılı yapılır.
- B) Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.
- C) İşveren, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce çağrı yapmak zorundadır.
- D) Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.
- E) Tam süreli bir iş sözleşmesidir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Yazılı yapılır.
 - B) Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.
 - C) İşveren, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce çağrı yapmak zorundadır.
 - D) Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.
- ☒ Tam süreli bir iş sözleşmesidir.

• KATILDIĞINIZ
İÇİN TEŞEKKÜR
EDERİM