

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

# İŞ HUKUKU



**Güvenle  
Büyü  
Türkiye**

**İNŞ MÜH. EKREM İŞÇİMEN ( İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI)**

**İş Hukuku**, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen kamu hukuku dalıdır.

Çalışanlar bağımlı ve bağımsız çalışanlar olarak ikiye ayrılır. **Bağımsız çalışanlar**, kendi adına çalışanlardır.

**Bağımlı çalışanlar** kavramına ise, işçiler dışındaki memurlar ve sözleşmeli personel de dahil olmasına rağmen, iş Hukuku sadece **işçilerle işverenler** arasındaki ilişkileri düzenlemektedir.

İş Hukuku, kendi içinde iki ana dala ayrılmaktadır.

## **1-Toplu İş Hukuku Alanındaki Temel Kanunlar;**

1)05.05.1983 tarihli, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu,  
2)05.05.1983 tarihli, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunudur.

## **2-Ferdi İş Hukuku Alanındaki Temel Kanunlar;**

a)10.06.2003 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren **4857 sayılı iş Kanunu**

b) Gemi adamları ve bunların işverenleri arasındaki hizmet akdini düzenleyen, **854 sayılı Deniz iş Kanunu**

c)Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştırılanlar arasındaki münasebetleri düzenleyen **5953 sayılı Basın İş Kanunu’dur.**



# **İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri**

## **İşverenin genel yükümlülüğü**

**6331 MADDE 4 – (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;**

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

- c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
  - ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
  - d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.
- (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, **işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.**
- (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.
- (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin **maliyetini çalışanlara yansıtamaz.**

## Çalışanların yükümlölükleri 6331 MADDE 19 –

(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, **kendilerinin** ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen **diğer çalışanların** sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlölükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.





b) Kendilerine sağlanan **kişisel koruyucu donanımı** doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda **sağlık ve güvenlik** yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, **işverene veya çalışan temsilcisine** derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.



## İş Kazalarında ve Meslek Hastalıklarında Hukuki ve Cezai Sorumluluklar :

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının hukuki sonuçlarının **tazminata ve cezaya** yönelik olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır.

**Tazminat davaları**, Asliye Hukuk (İş) Mahkemelerinde açılırken, **ceza davaları** suçun ağırlığına göre, Asliye Ceza veya Ağır Ceza Mahkemelerinde açılmaktadır. **Tazminat davalarını** ilgilendiren temel kanun 818 sayılı

"Borçlar Kanunu", **ceza davalarını** ilgilendiren temel kanun ise 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 sayılı yeni "Türk Ceza Kanunu"dur.





## **Tazminat çeşitleri :**

### **A) Manevi Tazminat :**

İşçinin, işverenden isteyebileceği manevi tazminat, 818 sayılı Borçlar Kanununun 47. maddesine göre, cismani zarara uğrayan kişiye veya bu nedenle vefat eden kişinin ailesine, çekilen acı, elem ve ıstırapları hafifletmek amacıyla, hakimin takdir edeceği uygun bir miktar paradan ibaret olup, matematiksel yönden herhangi bir hesabı gerektirmemektedir.

### **B) Maddi Tazminat :**

İşçinin, işverenden isteyebileceği maddi tazminat ise, daima matematiksel yönden hesaplamayı gerektiren ve zararın gerçek miktarını bulmaya ve karşılamaya yönelik bir tazminat çeşididir. Maddi tazminat üç çeşittir:

- 1-Rücu Tazminatı**
- 2-iş göremezlik tazminatı**
- 3-destekten yoksun kalma tazminatı**

## İşverenin Cezai Sorumluluğu :

İşverenin cezai sorumluluğu, Türk Ceza Kanununun 20, 21, 22. maddeleri ile 85 ve 89. maddelerinde düzenlenmiştir.

Cezai sorumluluk kapsamında, adli para cezası uygulaması ile hapis cezaları bulunmaktadır.



# 4857 SAYILI İŞ KANUNU

4857 sayılı İş Kanunu 122 maddeden oluşmaktadır. Ancak burada İş güvenliği temel eğitimi için gerekli olduğunu düşündüğümüz maddelerin üzerinde duracağız.



01.09.1971 tarihinde yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarihinde, 1 maddesi dışında, yürürlükten kaldırıldı.

Aynı tarih itibariyle 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdi.



## TANIMLAR :

- **İşçi;** Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.
- **İşveren;** işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.
- **İş İlişkisi;** işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.
- **İş Sözleşmesi;** Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- **İşyeri;** işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan **bütün işyerlerine**, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

**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 dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde





- e) Ev hizmetlerinde, (sigorta zorunluluğu var)
- f) çıraklar hakkında,
- 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 işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

## *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 ünvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut ünvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini **bir ay** içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

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 **altı işgünü** içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.

# MADDE 8 : İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

## İşçi ile İşveren Arasında İş Sözleşmesi Yapılması Zorunlu mudur?

Zorunludur.

İşçinin bağımlı olarak iş görmeyi işverenin ise ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir **yazılı** hizmet sözleşmesi imzalanmalıdır, özel bir şekle tabii değildir.

**Yazılı yapılmadığı durumda**, işveren en geç iki ay içinde;

- ◆ Genel ve özel çalışma koşullarını
  - ◆ Çalışma süresini
  - ◆ Temel ücreti ve eklerini
  - ◆ Ücret ödeme dönemini
  - ◆ Sözleşme süresini (Belirli ise)
  - ◆ Fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri
- içeren yazılı bir belge vermek zorundadır.



## ◆ 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.

Nitelikleri bakımından en çok **otuz iş günü** süren işlere **süreksiz iş**, bundan fazla devam edenlere **sürekli iş** denir.

## *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.



## MADDE 17: SÜRELİ FESİH

### Sözleşmelerin Feshinden Önce Diğer Tarafa Bildirmek Gerekli midir?

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun kanunda belirtilen sürelerle diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

#### Kanunda belirtilen süreler;

- ◆ 0-6 ay için iki hafta
- ◆ 6 ay-1.5 yıl için dört hafta
- ◆ 1.5 yıl-3 yıl için altı hafta
- ◆ 3 yıl ve üzeri için sekiz hafta

Belirli süreli iş sözleşmelerinde önceden bildirim yapmaya gerek yoktur.

*Eski Kanun : Madde 13 Bildirimli Fesih*



## MADDE 18 : FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI:

**Personelin İhbar Süresine Ait Ücreti ve  
Kıdem Tazminatını Ödeyerek İş Akdini  
Feshetmek Yeterli midir? Yeterli değildir.**

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık  
kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren,  
feshi; **işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da  
işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan  
geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır.**

*Eski Kanun : Yok*

# Geçerli Sebepler Neler Olabilir?

Kanunda geçerli sebeplerin neler olabileceği belirtilmemiştir, neler olamayacağı belirtilmiştir.

## Geçerli Sebep Oluşturamayacak Haller;

- ◆ Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- ◆ İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- ◆ Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- ◆ Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- ◆ Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu günlerde işe gelmemek.
- ◆ Hastalık veya kaza nedeniyle kanunun öngördüğü bekleme süresinde işe devamsızlık

## MADDE 19 : Sözleşmenin Feshinde Usul:

### **İş Akdi Feshi Nasıl Yapılmalıdır?**

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.



## MADDE 20 : Fesih Bildirimine İtiraz ve Usul

### İş Akdi Feshedilen İşçi Dava Açabilir mi? Sonuçları Neler Olabilir?

İş Sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildirimine sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren **bir ay** içinde dava açabilir.



Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

İşçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri mahkeme usulüne göre **iki ay** içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay **bir ay** içinde kesin olarak karar verir.



## MADDE 21 : Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları

### **Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları Neler Olabilir?**

Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçi 10 gün içinde işverene başvurmak zorundadır. 10 gün içinde başvurmazsa fesih geçerli sayılır. İşçi başvurduğunda, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi 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.



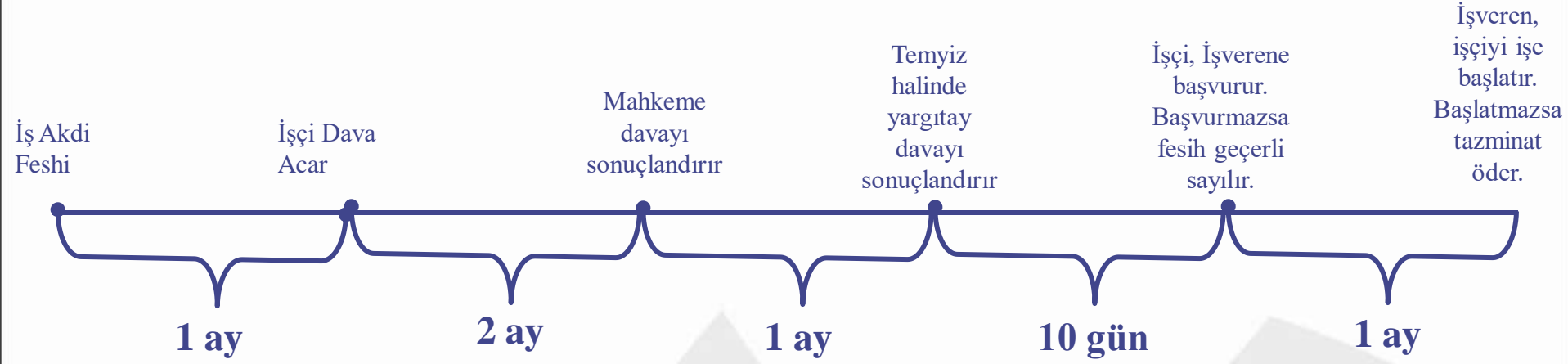


Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için İşçiye **en çok dört aya kadar** doğmuş bulunan ücret ve diğer haklar ödenir.

İşçi mahkeme kararına göre işe başlatılırsa ve bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı peşin ödenmişse, bu tutar, işçinin bekleme süresi için yapılacak ödemeden mahsup edilir.





## MADDE 22:Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi

### İşçinin Çalışma Koşullarında Yapılacak Değişikliğin Sonuçları Ne Olabilir?

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği **ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle** yapabilir.



## MADDE 24: İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

### **İşçi, Bildirim Süresine Uymadan veya Sözleşmesi Bitmeden Ayrılabilir mi?**

Süresi belirli olsun ya da olmasın işçi, kanunda yer aldığı şekilde aşağıda belirtilen **haklı nedenlerle** sözleşme süresinin bitiminden önce ya da bildirim süresini beklemeksizin (derhal) iş sözleşmesini feshedebilir.



# 1-Sağlık Sebepleri;

- ◆ İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin 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



## 2-Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri;

- ◆ 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
- ◆ İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa
- ◆ İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı şataşmada 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,





- ◆ İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa
- ◆ İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse
- ◆ Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödemesi 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



## 3-Zorlayıcı Sebepler;

- ◆ İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını geciktirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa



## MADDE 25: İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

İşveren, Bildirim Süresine Uymadan veya Sözleşme süresi bitmeden İşçinin İş Akdi Feshini Yapabilir mi?

Süresi belirli olsun ya da olmasın işveren, kanunda yer aldığı şekilde aşağıda belirtilen **haklı nedenlerle** sözleşme süresinin bitiminden önce ya da bildirim süresini beklemeksizin (derhal) iş sözleşmesini feshedebilir.



# 1-Sağlık Sebepleri;

- ◆ İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak devamsızlığın ardı ardına **üç iş günü** yada **bir ayda beş iş gününden** fazla sürmesi
- ◆ İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulu'nca saptanması durumunda



## 2-Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri;

- ◆ 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 veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi 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 veya işyerinde işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde bulundurması



- ◆ 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 işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi
- ◆ İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi
- ◆ İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı yada malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.





## 3-Zorlayıcı Sebepler;

- ◆ İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

## 4-İşçinin Gözaltına Alınması veya Tutuklanması Halinde Devamsızlığın Bildirim Sürelerini Aşması



## MADDE 26: Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi

### Haklı Nedenle Derhal Fesih Süreye Tabi mi?

İşçi veya işverenin haklı nedenlerle sözleşmeyi derhal 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.



## MADDE 27: Yeni İş Arama İzni

### Bildirim Süreleri İçinde İşçi Yeni İş Arama İçin İzin İsteyebilir mi?

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 kullanabilir.



## ◆ MADDE 27: Yeni İş Arama İzni

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren iş arama izni esnasında işçi çalıştırır ise ,işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.



# MADDE 29: Toplu İşçi Çıkarma

## Hangi Durumlarda Toplu İşçi

## Çıkarma Söz konusu Olur?

## Uyulması Gereken Kurallar Nelerdir?

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 Kurumu'na bildirir.

## İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- ◆ 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- ◆ 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- ◆ 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.



Yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri,  
bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son  
Verme işlemlerinin hangi zaman diliminde  
gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini  
Bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra  
hüküm doğurur.



İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.



## MADDE 30: Engelli , Eski Hükümlü ve Çalıştırma Zorunluluğu

- ◆ İşverenler, **elli** veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde **% 3 engelli** ,kamu işyerlerinde ise **% 4** engelli ve **%2** eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Yer altı ve su altı işlerinde **engelli işçi** çalıştırılmaz.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.



## ***Çalışma süresi***

- ◆ **Madde 63 - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre,**
- ◆ işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.
- ◆ 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.

➤ **Fazla çalışma,** Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **%50** yükseltilmesi suretiyle ödenir.



## ***Fazladan sürelerle çalışma***

- ◆ Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 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 **%25** yükseltilmesiyle ödenir.
  - ◆ Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 90 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir 75 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.
- Bu çalışmalarda İşçi onayı şarttır.fazla çalışma yılda 270 saati geçemez.



## MADDE 44: Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde İşçi Çalıştırılabilir mi?

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. **Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.**

tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.





## MADDE 46: Hafta Tatili Ücreti

### Hafta Tatili İçin Ücret Ödenir mi?

İşçiye yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.



- ◆ YARGITAY ÇAĞRILDIĞI HALDE PAZAR GÜNÜ İŞE GELMEYEN İŞÇİYİ HAKSIZ BULDU
- ◆ Aslında İş Kanunu Cumartesi – Pazar ayrımı yapmamış, sadece işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları yani haftalık 45 saatlik çalışma sürelerini doldurmuş olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 (yirmidört) saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi gerektiği hükmüne yer vermiştir. Dolayısıyla işyerinde eğer Cumartesi – Pazar günleri de çalışılıyorsa yani işyeri açıksa, işveren işçiye haftada en az 24 saat hafta tatili vermek şartıyla işçiye Cumartesi – Pazar günleri de çalıştırabilir. Bu durumda hafta sonu çalışan işçiye işverenin hafta tatilini hafta içi günlerden birinde vermesi gerekir.
- ◆ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi bir başka kararında, (Esas No. 2014/15443, Karar No. 2015/584, Tarihi: 26.01.2015) işveren tarafından Pazar günü çağrıldığı halde işe gelmediği için işten çıkarılan işçinin durumunu değerlendirmiştir.



- ◆ Yargıtay kararına konu olayda; işveren arızı bir durum olan fuar için mobilya işinde çalışan işçilerinin Pazar günü çalışmalarını istemiş, davacı işçi ve diğer üç işçi hafta tatili olduğu gerekçesiyle Pazar günü fuara gelip çalışmamışlar, bunun üzerine işveren dışardan eleman bularak fuarda tanıtılacak mobilyaların montajını yaptırmış, çağırdığı halde Pazar günü fuara gelmeyen işçileri ise tazminatsız işten çıkarmış, işçilerden biri İş Mahkemesinde dava açarak işverenin kıdem ve ihbar tazminatı ödemesini talep etmiş, yerel mahkeme (İş Mahkemesi) işçinin talebini kabul ederek işverenin kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi gerektiğine, yani işçiye haksız olarak işten çıkardığına karar vermiştir.
- ◆ İşverenin İş Mahkemesi kararına karşı Yargıtay'a temyize gitmesi üzerine Yargıtay 7. Hukuk Dairesi ise işvereni haklı bulmuş ve İş Mahkemesinin kararını bozmuştur.
- ◆ Yargıtay kararında; fuarın işveren için ekonomik olarak önem arz ettiği gibi çalışmanın tek günlük arızı bir durum olduğunu, bu nedenle davacı işçi ile diğer işçilerin işverenin talebine rağmen söz konusu fuar gününün hafta tatili olduğu gerekçesi ile toplu olarak fuara katılmayacaklarını bildirmelerinin iyiniyetli olmadığını, davacı işçinin pazar günkü çalışmaya katılmaması için başka bir mazeret bildirmediğini, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçileri Pazar günü çalıştırmasının da mümkün olduğunu, bu nedenle işvereni zor durumda bırakma amaçlı işçinin bu davranışının doğruluk ve bağlılık kurallarına da aykırı olduğunu, dolayısıyla işverence yapılan feshin haklı olduğunu, yani işverenin işçiye haklı olarak işten çıkardığını, bu nedenle işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi gerekmediğini belirtmiştir.



# Hangi Haller Çalışılmadığı Halde Kanunen Çalışılmış Olarak Sayılır?

- ◆ Kanundan veya iş sözleşmesinden doğan tatil günleri
  - ◆ Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri
  - ◆ Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri
- çalışılmış günler gibi hesaba katılır.



## MADDE 53: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Süreleri

### **Yıllık İzine Hak Kazanma Süresi Nedir?**

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.



# Yıllık Ücretli İzin Hakkından Vazgeçilebilir mi?

Vazgeçilemez.



Güvenle  
Büyü  
Türkiye



# İşçilere Verilecek Yıllık Ücretli İzin Süreleri Ne Kadardır?

- ◆ Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14 günden
- ◆ Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara 20 günden,
- ◆ Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz.

Ancak **onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere** verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

## MADDE 54: Yıllık Ücretli İzine Hak Kazanma ve İzni Kullanma Dönemi

**İşçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalışması söz konusu olduğunda yıllık ücretli izin hakkı nasıl hesaplanır?**

Aynı işverene ait tüm işyerlerinde geçirilen süreler birleştirilerek işçinin yıllık ücretli izin hakkı hesaplanır.



## MADDE 56: Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

### Yıllık Ücretli İznin Uygulanma Kriterleri Nelerdir?

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Ancak izin süreleri **tarafaların anlaşması** ile bir bölümü 10 günden Az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından bir yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşuluyla işveren toplam 4 güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.



## MADDE 58: İzinde Çalışma Yasağı

### İşçi İzinde Başka Bir İşte Çalışabilir mi?

Yıllık ücretli izinini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.



## *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 onbir saat süren dönemdir.**

**İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez.**

Gece ve gündüz postalarında haftalık veya iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanır.

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



## *Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı*

**Madde 71 - Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.** Ancak, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri **günde yedi ve haftada otuzbeş** saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre **günde sekiz ve haftada kırk saate** kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.





## 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.

**Madde 73 - Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.**

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.



# MADDE 2: Tanımlar

## Alt İşveren Kimdir?

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye **asıl işveren-alt işveren** ilişkisi denir.



# Asıl İşverenin Alt İşverene Karşı Sorumluluğu Nedir?

Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak **iş kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden** alt işveren ile birlikte sorumludur.



## MADDE 64: Telafi Çalışması

### Telafi Çalışması Nedir?

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde **üç saatten** fazla olamaz.



## MADDE 68: Ara Dinlenmesi

### İşçilere Hangi Sürelerle Ara Dinlenmesi Verilmesi Zorunludur?

- ◆ 4 saat veya daha kısa süreli işlerde **15 dakika**
- ◆ 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde **yarım saat**
- ◆ 7,5 saatten fazla süreli işlerde **1 saat**

Ara dinlenmesi verilir. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.



## MADDE 74: Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni

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 sürelerle eklenir.

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. 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 kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.



## ◆ MADDE 75 :İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI

**İş Kanunu'nda işçi özlük dosyasında yer alacak belgeler açık olarak belirtilmemiştir.** Ancak, iş başvuru formu, iş sözleşmesi, görev tanımları, nüfus kâğıdı örneği ve vesikalık fotoğraf, ikametgâh ilmühaberi (yerleşim belgesi), adli sicil kaydı, İSG eğitim belgeleri, mesleki eğitim belgeleri, sağlık raporları, diploma sureti, deneme süresi değerlendirme formu, ihtarname, tutanak ve diğer belgeler, disiplin kurulu kararları,fazla çalışma muvaffakatnamesi Ücretsiz İzinler ile Yıllık Ücretli İzin ile İlgili Dilekçe veya Formlar, Ödenen ücretlere ait hesap pusulalarının bir sureti,gibi belgeler yer alabilir.



## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsar.

**Elli** ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve **altı aydan** fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere **kurul** oluşturur

Kurul ayda en az bir kez toplanır. Az tehlikeli sınıf 3 ay tehlikeli sınıf 2 ayda bir toplanabilir.



## Kurulun oluşumu

**MADDE 6 – (1)** Kurul aşağıda belirtilen kişilerden oluşur:

- a) İşveren veya işveren vekili,
- b) İş güvenliği uzmanı,
- c) İşyeri hekimi,
- ç) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- d) Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- e) Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- f) Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

(2) Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. **İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan** işyerlerinde ise kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür.

## Asgari ücret hesabı 2015 yılı 2.dönem

### ASGARİ ÜCRETİN NETİNİN HESABI (TL/AY)

ASGARİ ÜCRET	1.273,50
SGK PRİMİ % 14	178,29
İŞSİZLİK SİG. FONU % 1	12,74
GELİR VERGİSİ %15 (*)	72,26
ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ	90,11
DAMGA VERGİSİ % 07,59	9,67
KESİNTİLER TOPLAMI	272,96
NET ASGARİ ÜCRET(**)	1.000,54

### İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)

ASGARİ ÜCRET	1.273,50
SGK PRİMİ % 15.5 ( İşveren Payı ) (***)	197,39
İŞVEREN İŞSİZLİK SİGORTA FONU % 2	25,47
İŞVERENE TOPLAM MALİYET	1.496,36

## **ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ 2015 HESAPLANMASINA İLİŞKİN TABLO**

(2015 yılı içerisinde uygulanacak rakamlar aşağıda hazırlanmıştır.)

ÜCRETLİNİN MEDENİ DURUMU	AYLIK TUTAR
- BEKAR	90,11 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN	108,14 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 1 ÇOCUKLU	121,65 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 2 ÇOCUKLU	135,17 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞMAYAN 3 ÇOCUKLU	153,19 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN	90,11 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 1 ÇOCUKLU	103,63 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 2 ÇOCUKLU	117,15 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 3 ÇOCUKLU	135,17 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 4 ÇOCUKLU	144,18 TL
- EVLİ EŞİ ÇALIŞAN 5 ÇOCUKLU	153,19 TL

**193 SAYILI G.V. KANUNUNUN 32,MADDESİ**



1. 4857 sayılı yasa uyarınca en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli çalışma yapan sanayi grubuna dâhil işyerlerinde iş güvenliği ile ilgili olarak alınması gereken aşağıdaki önlem ve tedbirlerden hangisi doğru değildir?

- A) İşyerinde en az bir işyeri hekimi istihdam edilmesi zorunludur.
- B) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması zorunludur.
- C) İşyerinde çalışanlara muntazam olarak her yıl İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavram ve Kuralları hususunda eğitim verilmesi zorunludur.
- D) İşyerinde mühendis veya teknik eleman niteliğinde en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi zorunludur.



7. İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi işverence feshedilen iş güvencesi kapsamındaki bir işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren en çok ne kadarlık bir süre içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir?

A) Altı iş günü  
C) Bir ay

B) 15 iş günü  
D) Üç ay



3. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işverenin bir “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” kurma yükümlülüğünün aranması için, sanayiden sayılma, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyeri olması koşulu yanında devamlı olarak en az kaç işçi çalışıyor olması gerekir?

- A) 50                      B) 60                      C) 100                      D) 300



9. Aşağıdaki iş ya da iş ilişkilerinden hangisinde İş Kanunu hükümleri uygulanmaz?

- A) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işlerinde
- B) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerde
- C) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işlerinde
- D) Sporcular hakkında



**8. İş Kanunu'na göre, işi tamamen ya da kısmen durdurulan işveren bu durdurma kararına karşı kaç iş günü içinde yerel iş mahkemesine itiraz edebilir?**

A) Altı

B) Yirmi

C) Otuz

D) Altmış



**10. İş Kanunu'na göre telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde en fazla kaç saat olabilir?**

A) Bir

B) Üç

C) Dört buçuk

D) Yedi





8. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin rızası olsa dahi üzerine çıkılamayan günlük çalışma süresi kaç saattir?

A) 12

B) 11

C) 8,5

D) 7,5

18.08.2013 i.g.sorusu cevap : B



Güvenle  
Büyü  
Türkiye

9. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinde 2 yıllık kıdemi olan işçinin ihbar süresi kaç haftadır?

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

18.08.2013 i.g.sorusu cevap : C

10. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre gece postasından gündüz postasına geçirilecek işçi en az kaç saat kesintisiz dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz?

- A) 11                      B) 12                      C) 18                      D) 24

18.08.2013 i.g.sorusu cevap : A

