

İŞ HUKUKU

İş Hukukunun Tanımı ve Konusu

İş Hukuku, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır.

İş Hukukunun Bölümleri

İş Hukuku, kendi içinde iki ana dala ayrılmaktadır.

Bireysel İş Hukuku
Toplu İş Hukuku

Bunlardan biri, tek bir işçinin çalışma koşulları ve haklarına göre hüküm ve düzenlemelerin yer aldığı Bireysel (Ferdî) İş Hukuku,

Diğeri ise; işçilerin grup halindeki sendika kurma, örgütlenme, toplu iş sözleşmesi yapma gibi faaliyetlerinin düzenlendiği Kollektif (Toplu) İş Hukukudur

.

Bireysel İş Hukuku

Tek işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi ile ortaya çıkan hukuki ilişkidir.

Bireysel iş hukuku konuları arasında, iş sözleşmesinin kurulmasından başlayarak, işin düzenlenmesi, çalışma düzeni ve iş sözleşmesinin sona ermesi, asgari ücret, iş sağlığı ve iş güvenliği, en çok çalışma süresi gibi düzenlemeler yer alır.

Toplu İş Hukuku

Çalışma ilişkilerinde tarafların sendikalar şeklinde örgütlenmesi ve çalışma ilişkilerinin bu kuruluşlar tarafından yönetilmesi şeklinde oluşan hukuki ilişkidir.

Sendikalar hukuku ve toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt hukuku olarak iki ayrı bölümden oluşur.

Toplu İş Hukuku Alanındaki Temel Kanunlar

**SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
KANUNU**

**Kanun Numarası : 6356
Kabul Tarihi : 18/10/2012**

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

Çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ve konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi esasları ile

SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU

İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerinin ve grev ve lokavtın esas ve usullerini tespit etmektedir.

Ferdi İş Hukuku Alanındaki Temel Kanunlar;

10.06.2003 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu

Gemi adamları ve bunların işverenleri arasındaki hizmet akdini düzenleyen 20.04.1967 tarihli, 854 sayılı Deniz İş Kanunu

Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştırılanlar arasındaki münasebetleri düzenleyen 13.06.1952 tarihli, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'dur.

Ferdi İş Hukuku Alanındaki Temel Kanunlar

Bu ana kanunlar dışında, Borçlar Kanunu, Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, gibi pek çok kanun, tüzük ve yönetmelik ferdi iş hukuku alanındaki mevzuatı oluşturmaktadır.

İş Kanununun Kapsamı ve Uygulama Alanı

İş Kanunu, 4 üncü maddesinde sayılan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Aşağıda sayılı iş ve işyerlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanamaz.

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,

Aşağıda sayılı iş ve işyerlerinde İş Kanunu hükümleri uygulanamaz.

- Ev hizmetlerinde,
- Sporcular hakkında,
- Çıraklar hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

- 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.

İşyerini bildirme

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.

.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

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.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

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.

.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz.

Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİ KAVRAMI

Türk hukukunda işçi kavramı, doğrudan kanun tarafından tanımlanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununa göre "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir" (md.2/f.1).

TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİ KAVRAMI

İşçi, iş sözleşmesi ile, bir ücret karşılığında belirli ya da belirsiz bir süre için diğer tarafa (işverene) bağımlı olarak iş görmeyi, yani; işgücünü diğer tarafın emrine vermeyi taahhüt eden tarafıdır.

TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİ KAVRAMI

Kanunla öngörölmüş kısıtlamalar dışında herkes, yaşı, cinsiyeti, milliyeti, meslek faaliyetinin türü ne olursa olsun işçi niteliğı kazanabilir.

TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİ KAVRAMI

İşçi, iş sözleşmesine göre çalışanların tümünü niteleyen bir kavramdır. Bu nedenle belirli bir meslek unvanına sahip kişiler de, örneğin doktor, mühendis, avukat, mimar vs. iş sözleşmesi ile çalışıyorlar ise hukuken işçidirler.

TÜRK HUKUKUNDA İŞVEREN KAVRAMI

4857 sayılı İş Kanunu md.2/f.1'de işveren "... işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren ... denir." ifadesiyle tanımlanmaktadır.

- İşveren, iş sözleşmesinin, işçiye karşı sözleşmeden doğan borçlarının ifasını yüklenen tarafıdır.

İşveren

İşçi kavramından farklı olarak, gerçek kişiler yanında tüzel kişiler de işveren sıfatını taşıyabilirler, yeter ki işçi çalıştırmış olsunlar.

TÜRK HUKUKUNDA ALT İŞVEREN KAVRAMI

"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."

Alt İşveren Kavramının Unsurları

a. Alt İşveren İş, Esasen Bu İş Nedeniyle İşveren Sıfatı Taşıyan Diğer Bir İşverenden (Asıl İşveren) Almış Olmalıdır

b. İş, İşyerinde Yürütülen Mal veya Hizmet Üretimine İlişkin Yardımcı İşlerde veya Asıl İşin Bir Bölümünde İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Nedenlerle Uzmanlık Gerektiren İşlerden Olmalıdır

c. İş, Asıl İşverenin İşyerinde Yapılmalıdır

d. İşçiler sadece bu işyerinde çalıştırılmalıdır

Alt İşveren Kavramının Unsurları

Kanun, hem alt işverenin işçilerini korumak hem de asıl işverenin işçilerinin muvazaalı olarak alt işverence çalıştırılmasını önlemek için bazı önlemler almıştır. Bunlar;

- Asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı da sorumlu tutulmuştur.
- Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz,

Alt İşveren Kavramının Unsurları

İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.

DÜZENLEMeye UYULMAMASI HALİNDE,

Alt işverene verilen işlerde çalışan işçiler başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılacaklardır.

Ayrıca her iki tarafa idari para cezası uygulanmaktadır

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne Göre Alt İşverenlik Sözleşmesinde Yer Alması Gereken Hususlar

- 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,

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne Göre Alt İşverenlik Sözleşmesinde Yer Alması Gereken Hususlar

- 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,

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne Göre Alt İşverenlik Sözleşmesinde Yer Alması Gereken Hususlar

Bir işyerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilmesi hâlinde, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir.

İŞVEREN VEKİLİ

4857 sayılı İş Kanununda işveren vekili, "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir." şeklinde tanımlanmıştır (md.2/f.4).

İşveren Vekili Kavramının Unsurları

1. İşveren Adına Hareket Etmek

İşveren vekilinin, işveren adına hareket etmesi, onun doğrudan temsil yetkisini haiz mümessili olduğunu ifade eder ki bu husus İş K. md.2/f.4'teki "...işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur" hükmünden açıkça anlaşılmaktadır.

İşveren Vekili Kavramının Unsurları

2. İşin, İşyerinin ve İşletmenin Yönetiminde Görev Almak

Salt işvereni temsil yetkisinin taşınması, işveren vekilliği sıfatının kazanılmasına kafi gelmez. Temsil yetkisi yanında işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almak da gerekir.

İŞYERİ

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İŞYERİ

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İş sözleşmeleri

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

İş sözleşmeleri

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır.

Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

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 ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

İş Sözleşmesi

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.

Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

İş Sözleşmesi

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

**Bu iki tür sözleşme çalışma
zamanlarına göre;**

**Tam Süreli
Kısmi Süreli
Çağrı Üzerine Çalışma
olarak 3'e ayrılır.**

İş Sözleşmesi

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

Deneme süresi

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

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir.

Toplu işçi çıkarma

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, Çalışma ve İşkur İl Müdürlüğüne bildirir.

Toplu işçi çıkarma

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.

Ücret

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Ücret

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

.

Ücret kesme cezası

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.

Ücret kesme cezası

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.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

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.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

II. Ahlak ve iyiniyet 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.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

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.
Madde 24 -

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

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,

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

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.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

(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.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

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.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

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.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

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)

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

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.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

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.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

1) 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.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi 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

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet 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.

İŞ GÜVENCESİ

4857 sayılı iş kanununun 18. Maddesi ile, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az 6 ay kıdemi olan işçilere koruma getirilmiştir. **Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.**

İşçilerin çıkartılmasında mutlaka gerekçe gösterilecektir.

Tazminatı verilerek çıkartılsa dahi, işçi haksız sebeple çıkarıldığını iddia ederek işe iadesini isteyebilmektedir.

İŞ GÜVENCESİ

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 iş mahkemesinde dava açabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

İŞ GÜVENCESİ

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır.

İŞ GÜVENCESİ

Mahkeme feshin geçersizliğine karar vermiş olsa da işveren işçinin başvurusu üzerine işçiye işyerinde çalıştırmak zorunda değildir. Yani iş güvencesi sistemi, işçinin mutlak olarak eski işinde tekrar çalışmasına imkan vermemektedir.

İş Kanununun 21/1.fıkrası uyarınca işveren, işçiye başvurusu üzerine bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Kıdem tazminatı:

1-İşçinin kendi isteği ile işten ayrılmamış olması,

2-İşçinin işveren tarafından AHLAK VE İYİNİYET KURALLARINA UYMAYAN davranışları nedeniyle işten çıkarılmamış olması,

3-İşçinin erkek ise muvazzaf askerliği nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalmış olması,

Kıdem tazminatı:

4-İşçinin işten ayrılması, İş yasasının 24, maddesinde belirtilen İŞÇİNİN HAKLI BİR NEDENE DAYANARAK DERHAL İŞİ BIRAKMASI HAKKI şartına bağlı olması,

5-İşçinin emeklilik şartlarını yerine getirmiş olup emeklilik için ilgili kuruma toptan ödeme yada maaş bağlanması için müracaat etmiş olması,

Kıdem tazminatı:

6-İşçi en az 7000 gün prim ödeme gün sayısı veya en az 25 yıllık sigorta ve 4500 gün prim ödeme gün sayısı şartını yerine getirmiş olup kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmayı beklemeden kendi isteği ile işten ayrılmış olması, Yada 506 sayılı yasanın geçici 81, maddesindeki emeklilik sürelerini doldurmuş olmak kaydı ile sadece yaşını doldurmayı bekliyor iken yine kendi isteğiyle işten ayrılmış olması,

Kıdem tazminatı:

7-İşçi kadın ise ve çalışırken evlenmiş ise evlendikten sonraki bir yıl içinde işten ayrılmak istemesi,

8-İşçinin ölmüş olması gerekir.

9- İşçinin aynı işyerinde veya aynı işverene bağlı değişik işyerlerinde en az bir yıllık çalışma süresi olmalıdır.

Kıdem tazminatı:

İşçiye ödenecek kıdem tazminatı çalıştığı her bir yıl için son 30 günlük brüt ücreti tutarındadır.

Kıdem tazminatı:

8 EYLÜL 1999 TARİHİNDEN ÖNCE

İlk defa sigortalı olduğunuz tarihin üstünden en az 15 tam yıl geçmişse ve bu süre içinde 3600 gün prim ödemişseniz, kendi isteğinizle ayrılırsanız da son çalıştığınız işyerinden (en az 1 yıl çalışmış olmak koşulu ile) kıdem tazminatı alabilirsiniz.

Sürelî fesih

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

İş sözleşmeleri;

a) İşî altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

Sürelî fesih

b) İŖi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğêr tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İŖi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğêr tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İŖi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır. İ.KMadde 17

Sürelî fesih

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

Yeni iş arama izni,

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.

Yeni iş arama izni,

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 işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRELERİ

4857 sayılı İş Kanunun 63. maddesi, çalışma sürelerine ilişkin genel rejimin esaslarını koymaktadır.

Haftalık Normal Çalışma Süresi

Haftalık normal çalışma süresi, işçinin, en fazla kırk beş saat olarak saptanan haftalık çalışma süresidir. İşveren veya taraflar haftalık normal çalışma süresi olarak kırk beş saatin altında bir çalışma süresi belirleyebilirler.

Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz.

Haftalık Normal Çalışma Süresi

Şayet bu şekilde bir süre belirlenmemişse, işyerinde haftalık çalışma süresi Kanunun en çok olarak belirlediği kırk beş saattir ve bu duruma göre de, haftada kırk beş saat olarak işyerinde uygulanan süre "haftalık normal çalışma süresi"dir.

Haftalık Normal Çalışma Süresi

Ancak, haftalık çalışma süresinin, kırk beş saatin altında tespit edilmesi halinde kimi Kanun hükümlerinin (fazla çalışma-fazla sürelerle çalışma hükümleri, md.41) uygulanması farklılık gösterir.

Diğer taraftan, işyerinde tam süreli emsal bir işçiye göre normal haftalık çalışma süresi önemli ölçüde az belirlenen işçi, kanunen kısmi süreli sayılır (4857 sayılı K. md.13/f.1).

Günlük Çalışma Süresi

Günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine bölünmesi suretiyle bulunmaktadır.

Kanuna göre, haftada en çok kırk beş saat olan çalışma süresi kural olarak, haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (md.63/f.1).

Günlük Çalışma Süresi

Tarafların anlaşmasıyla, haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilmesi mümkündür (md.63/f.2). Kanun bunun için, tarafların anlaşmalarını yeterli görüp başkaca herhangi bir koşul, sözgelimi işin niteliği, gereği gibi bir koşul aramamaktadır.

Günlük Çalışma Süresi

Haftalık çalışma süresinin, çalışılan günlere eşit değil de farklı dağıtılması halinde günlük normal çalışma süreleri değişik uzunlukta olabilecektir. Fakat bu durumda günlük normal çalışma, hiçbir şekilde on bir saati aşamaz (md.63/f.2).

Günlük Çalışma Süresi

Haftalık kırk beş saatin, çalışılan günlere eşit bölümü halinde, altı iş günü çalışma halinde günlük normal çalışma süresi yedi buçuk saat; Cumartesinin akdi tatil olması halinde dokuz saat; Cumartesi kısmen çalışma yapılıyorsa kalan sürenin çalışılan günlere eşit bölümüyle bulunacak süre günlük normal çalışma süresini oluşturur.

Günlük Çalışma Süresi

Haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olarak uygulandığı bir işyerinde çalışma süresinin eşit dağılımı halinde de, çalışılan günlere farklı dağılımı halinde de haftalık iş günü beş iş gününden az olamaz.

Çünkü, günlük normal çalışma süresi azami süre olan on bir saat olarak belirlense bile haftalık kırk beş saatlik çalışma, dördüncü iş gününü aşarak beşinci iş gününe sarkacaktır ($45:11=4.09$).

Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Süreler

66. maddeye göre aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır

"Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler." (md.66/bent 1, a).

Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Süreler

"İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler"(md.66/bent 1, b)

"İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler"(md.66/bent 1, c).

Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Süreler

"İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler." (md.66/bent 1, d).

Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Süreler

"Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler."
(md.66/bent 1, e).

"Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler." (md.66/bent 1, f).

İş Hukukunda Gece Süresi-Gece Çalışması

4857 sayılı Kanun md.69/f.1'e göre,
"Çalışma hayatında gece en geç saat 20.00'de
başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen
ve herhalde en fazla on bir saat süren
dönemdir".

İş Hukukunda Gece Süresi-Gece Çalışması

69. maddenin 1. fıkrasındaki "en geç" ve "en erken" ve "en fazla on bir saat" tabirleri, gece döneminin başlangıç ve bitiş zamanlarının değiştirilebileceğini; ancak başlangıcının akşam 20.00'den sonraki, bitişinin ise sabah 6'dan önceki bir saat olarak ve buna göre de gece süresinin, hiçbir şekilde on bir saatin üzerinde belirlenemeyeceğini ifade etmektedir

Gece Çalışması

İş Kanunu md.76/f.2 hükmüne dayanılarak çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Kurallar Hakkında Yönetmeliğin (RG. 07.04.2004, No.25426) 7. maddesinin son fıkrasına göre, "Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır".

Gece Çalışması

Gece çalışması, mesleki ve fizyolojik nitelikte risklere ortam hazırlaması, işçi sağlığını bozması, aile başta olmak üzere sosyal çevreden kopmaya yol açması, kişiliğin oluşumu ve gelişimini olumsuz etkilemesi gibi nedenlerle on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır; on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması için özel düzenlemeler öngörülmüştür

Gece Çalışma Süresi

1. Günlük çalışma süresi en fazla 7.5 saattir (md.69/III).
2. Gece çalışmalarında fazla çalışma yaptırılamaz (md.41/VI),
3. On sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır (md.73).

Ara dinlenmesi

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.

Ara dinlenmesi

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 kullandırılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.
(İ.K Madde 68)

Sağlık Kuralları Bakımından Bazı İşlerde Günlük Çalışma Süresi

Günlük çalışma süresi, kimi işlerde göreceli olarak daha kısa tutulmuştur. Bu işler, günlük çalışma süresi göreceli olarak daha kısa tutulmadığı takdirde işçinin sağlığını olumsuz şekilde etkileyecek, sağlığını kaybetmesine yol açacak nitelikte işlerdir.

Sağlık Kuralları Bakımından Kimi İşlerde Günlük Çalışma Süresi

4857 sayılı İş K. md.63/son fıkra hükmüne göre sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığının müştereken hazırlayacakları bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık Kuralları Bakımından Kimi İşlerde Günlük Çalışma Süresi

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, kimi işlerde sağlık kuralları bakımından günlük çalışma süresi en fazla yedi buçuk saat olabilir. Diğer bir anlatımla sağlık kuralları bakımından günlük çalışma süresinin göreceli olarak daha kısa tutulduğu işlerde yedi buçuk saat sınırı öngörülmekte; işlerin niteliğine göre bu sınırın altında daha kısa günlük çalışma süreleri belirlenmektedir.

**Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
(Resmi Gazete Tarihi/Sayısı:16.07.2013/28709)**

4. maddesine göre, kurşun ve arsenik işleri, cam, cıva, çimento sanayii işleri, havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler, çinko, bakır, alüminyum, demir ve çelik sanayii işleri, döküm, kaplamacılık işleri, karpit, asit, akümülatör sanayii işleri, kaynak işleri, madenlere su verme işleri, kauçuk işlenmesi, radyoaktif ve radyoaktif maddelerle yapılan işler, seksenbeş desibeli aşan gürültülü işler, su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler ile pnömokonyoz yapan işler, tarım ilaçları kullanım işlerinde günlük çalışma süresi ancak yedi buçuk saattir.

Sağlık Kuralları Bakımından Kimi İşlerde Günlük Çalışma Süresi

Yönetmeliğin 5. maddesine göre de, su altında basınçlı hava içinde çalışılan işlerde günlük çalışma süresi, derinliğe veya basınca bağlı olarak 7 ile 4 saat arasında; civa izabe işlerinde 6 saat, elementer civa bulunan ocaklarda görülen işlerde 6 saat; kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde 4 saat, karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işlerde 6 saat, entektisit işlerinde 6 saattir.

Fazla Çalışma Kavramı

4857 sayılı yeni İş Kanunu, fazla çalışmayı "Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar" olarak tanımlamaktadır (md.41/f.1).

Fazla Çalışma Kavramı

Şu halde günlük kanuni çalışma süresi üzerinde yapılan bir çalışma, haftalık kırk beş saatlik çalışma süresi aşılmadığı takdirde fazla çalışma kabul edilemeyecektir; bir başka ifadeyle Kanun, açıkça günlük kanuni çalışma süresinin değil haftalık azami çalışma süresi olan kırk beş saatin üzerindeki çalışmayı fazla çalışma olarak nitelemektedir.

Denkleştirme

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

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.

Fazla Çalışmanın Türleri

a. Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma

Olağan nedenlerle fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesi son fıkrada belirtilen sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler ile 69. maddede düzenlenen gece çalışması dışında işverenin Kanunun 41. maddesinde belirtilen ve/veya benzeri nedenlere dayanarak işçilerine, haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini aşacak şekilde, günlük normal çalışma sürelerinin üzerinde yaptırdığı çalışmadır.

Fazla Çalışmanın Türleri

b. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma, 4857 sayılı Kanunun 42. maddesinin 1. fıkrasından hareketle, bir arıza sırasında, bir arıza olasılığı halinde yahut makine, araç, gereç için hemen yapılması gereken acele işlerde yahut da zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin tümüne veya bir kısmına yaptırılan fazla çalışma olarak tanımlanabilir.

Fazla Çalışmanın Türleri

c. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu md.43/f.1 hükmü bağlamında, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak kaydıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde gerekli görüldüğü takdirde işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu tarafından günlük çalışma süresinin işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılması suretiyle yaptırılan fazla çalışmadır

Fazla Çalışmanın Türleri

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 Çalışma Ücreti

“Fazla sürelerle yapılan çalışma”ların ücreti normal ücretin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesi suretiyle (md.42/III),

“fazla çalışma”lar için ise normal ücretin saat başına düşen miktarının yüzde elli zamlı olarak hesaplanacaktır (md.41/II).

Fazla Çalışma Ücreti

"Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz altı 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.

Fazla Çalışma Ücreti Yerine Boş Zaman Verilmesi

Fazla sürelerle ya da fazla çalışma yapmış olan işçiye isteği halinde bu sürelerle ilişkin ücret kendisine boş zaman olarak da verilebilir.

Böylece işçi fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (md.41/VI).

Fazla Çalışma Ücreti Yerine Boş Zaman

İşçi yapmış olduğu fazla çalışmaların karşılığı boş zaman olarak kullanmak isterse 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır (FÇY, md.6/II)

Fazla Çalışma

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

Hafta Tatili

1. İş Kanununa Göre Hafta Tatiline Hak Kazanma

İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir (md.46).

Hafta Tatili

2. Hafta Tatili Ücreti

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (md.46/II)".

Bu ücret, işçinin çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir(md.49/I)".

Hafta Tatili

İşçiye ödenecek tatil ücretinin hesabında temel (esas) ücret dikkate alınır. Fazla çalışma ücretleri, primler, sosyal yardımlar, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinden alınan ücretler hafta tatili ücretinin hesaplanmasında dikkate alınmaz (md.50).

Hafta Tatili

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verildiği dönemlere rastlayan hafta tatili ücretleri, sosyal güvenlik kurumu tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir(md.48/I).

Hafta Tatili

3. İşçinin Hafta Tatilinde Çalışması

Yasal zorunluluk olmasına karşın, uygulamada işçilerin ücretli hafta tatilinde çalıştırıldıkları görülmektedir.

Hafta tatilinde yapılan çalışma bir tür "fazla çalışma" olduğundan, hafta tatilinde çalışan işçiye hafta tatili ücreti dışında ayrıca yüzde elli arttırılmış ücret ödenir. Yani, hafta tatilinde çalışan işçiye hafta tatili ücreti yanında bir buçuk kat daha zamlı ücrete hak kazanır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal Bayram 29 Ekim günüdür ve bayram 28 Ekim saat 13.00'da başlar ve 29 Ekim günü devam eder.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Genel tatiller ise, resmi bayram günleri (23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos), dini bayramlar (3.5 gün ramazan bayramı, 4.5 gün kurban bayramı) ve yılbaşı (1 Ocak) günleridir(UBGTHK. md.1-2).

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Nitelikleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlardaki hükümleri saklıdır. Bu tatillerin Cuma günü akşamı sona ermesi durumunda, onu izleyen Cumartesi gününün tamamı tatil sayılır (UBGTHK. md.2).

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal bayram ve genel tatillerinde iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleri ile çalışılmasına karar verilebilir. Yine işçinin onayının alınması halinde de işçi bu günlerde çalıştırılabilir. Aksi durumda işçi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılamaz.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçiler çalıştırılmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir (md.47/I).

Başka bir ifadeyle, ulusal bayram ve genel tatillerde tatil yapmadan çalışan işçiye tatil ücreti dışında bir günlük de çalışmasının karşılığı ücret ödenir, hafta tatilindeki çalışma gibi zamlı ücret ödenmez.

Yıllık Ücretli İzin

Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma

Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için "işçinin işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması gerekir (md.53/I).

Yıllık Ücretli İzin

Niteliği gereği bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlar (md.53/III) ve süreksiz işlerde çalışan işçiler (md.10) yıllık ücretli izne hak kazanamaz.

Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık sürenin hesabında; işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır (md.54/I).

Yıllık Ücretli İzin

İşçinin işverenin farklı işyerlerinde yaptığı çalışmaların farklı zaman dilimlerinde yapılmış olsa da sürenin hesabında dikkate alınmalıdır. Hatta, "bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır (md.54/I).

Yıllık Ücretli İzin

İşyerlerinin devri halinde işçilerin ücretli izin hakları açısından bir kayıp söz konusu olmaz. Zira, devir durumunda "devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür (md.6/II).

Yıllık Ücretli İzin

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

Yıllık Ücretli İzin

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

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Yıllık Ücretli İzin Süreleri

İzin süreleri işçilerin işyerindeki çalışma sürelerine göre olmak üzere (md.54/IV);

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz,
- Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır.

Yıllık Ücretli İzin Süreleri

Ancak, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz (md.54/V).

Yıllık ücretli izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir (İş K: md.54/VI).

Yıllık Ücretli İzin Süreleri

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır.

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER

Genç işçi : 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi,

Çocuk işçi : 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER

Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz.

Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir.

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER

Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri

Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmidört saatlik zaman diliminde, kesintisiz ondört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşamaz.

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLER

Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri

İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.

ÖZÜRLÜ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURU ÇALIŞTIRMA ZORUNLULUĞU

İşverenler,

50 veya daha fazla işçi	Özür	Eski Hükümlü
Kamu	% 4	% 2
Özel	% 3	-

meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde
çalıştırmakla yükümlüdürler.

Kadın işçiler

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.

Kadın işçiler

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 yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.

Kadın işçiler

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.

Kadın işçiler

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

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 işçiler

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

Tam Süreli / Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

Tam Süreli İş Sözleşmesi:

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin (45 saat) tamamında çalışacağı belirtilen iş sözleşmesi tam süreli iş sözleşmesidir.

Tam Süreli / Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi:

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumundaki iş sözleşmesi ise kısmi süreli iş sözleşmesidir. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi:

Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi:

İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme görevini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. Yazılı yapılması gerekir. 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.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi:

Yarı Zamanlı Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi:

İşçinin işyerinde hangi gün, hangi saatler arasında çalışacağını belirttiği kısmi süreli iş sözleşmesidir. Çalışma süresi tam çalışma süresinin üçte ikisini geçemez.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi:

Yarı Zamanlı Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi:

İşçinin işyerinde hangi gün, hangi saatler arasında çalışacağını belirttiği kısmi süreli iş sözleşmesidir. Çalışma süresi tam çalışma süresinin üçte ikisini geçemez.

Deneme Süreli İş Sözleşmesi:

Deneme kaydı konulmuş olan iş sözleşmesidir. Sözleşmeye konulan deneme 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 feshedebilirler. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

.

Takım Sözleşmesi:

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

Süresi ne olursa olsun sözleşmenin yazılı yapılması ve sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücretin ayrı ayrı belirtilmesi gerekir. Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır.

Geçici İş İlişkisi

Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Geçici İş İlişkisi

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,

Geçici İş İlişkisi

- 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 öngörüleemeyen şekilde artması hâlinde,
 - g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde,
- kurulabilir.

Geçici İş İlişkisi

Geçici işçi sağlama sözleşmesi Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı hâllerin devamı süresince, Mevsimlik tarım işlerinde, ve Ev hizmetlerinde bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir.

Geçici İş İlişkisi

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.

Geçici İş İlişkisi

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 İş İlişkisi

İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında geçici iş ilişkisi ile çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının dörtte birini geçemez. Ancak, on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar geçici iş ilişkisi kurulabilir. İşçi sayısının tespitinde, kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez.

Geçici İş İlişkisi

Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren altı ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alamaz.

Geçici İş İlişkisi

Geçici işçi çalıştıran işveren;

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hâllerini özel istihdam bürosuna derhâl, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 170 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür

Geçici İş İlişkisi

d) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

Geçici İş İlişkisi

f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

.

Geçici İş İlişkisi

Geçici işçinin, geçici işçiyi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresince temel çalışma koşulları, bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı hâlinde sağlanacak koşulların altında olamaz.

.

Geçici İş İlişkisi

Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur. Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapmak suretiyle yazılı olarak kurulur. Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır.

Geçici İş İlişkisi

Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez.

- I. Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan tüzel kişiye işçi denir.
II- İşveren; işçi çalıştıran yalnız gerçek kişidir, tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olamaz.
III- İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.
IV- İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

A) I ve II B) III ve IV C) I, II, III ve IV D) I, II ve III (18.05.2013/A)

- I. Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan tüzel kişiye işçi denir.
II- İşveren; işçi çalıştıran yalnız gerçek kişidir, tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olamaz.
III- İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.
IV- İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

A) I ve II **B) III ve IV** C) I, II, III ve IV D) I, II ve III (18.05.2013/A)

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre, aşağıdakilerden hangisinin alt işverenlik sözleşmesinde yer alması gerekmez?

- A) İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu
- B) Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri
- C) Asıl işverenin sigorta prim borcunun olmaması gerektiği
- D) Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı(18.05.2013/B)

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre, aşağıdakilerden hangisinin alt işverenlik sözleşmesinde yer alması gerekmez?

- A) İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu
- B) Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri
- C) Asıl işverenin sigorta prim borcunun olmaması gerektiği**
- D) Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı(18.05.2013/B)

Asıl işveren, alt işveren ilişkisinin kurulma koşulları ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri bulunmamalıdır.
- b) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- c) 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.
- d) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır.

Asıl işveren, alt işveren ilişkisinin kurulma koşulları ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri bulunmamalıdır.

b) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.

c) 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.

d) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır.

Aşağıda belirtilen iş veya iş ilişkilerinden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir?

- A) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler
- B) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- C) 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri
- D) Deniz ve hava taşıma işleri (18.05.2013/C)

Aşağıda belirtilen iş veya iş ilişkilerinden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir?

A) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler

B) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri

C) 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri

D) Deniz ve hava taşıma işleri (18.05.2013/C)

Aşağıdakilerden hangisinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadır?

- a) Özel bir taşımacılık şirketinde çalışan uzun yol gemi kaptanı
- b) Bir günlük gazetenin dış haberler şefi
- c) Bir özel havayolu şirketinde çalışan Pilot
- d) Profesyonel futbol takımı kaleci antrenörü

Aşağıdakilerden hangisinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadır?

- a) Özel bir taşımacılık şirketinde çalışan uzun yol gemi kaptanı
- b) Bir günlük gazetenin dış haberler şefi
- c) Bir özel havayolu şirketinde çalışan Pilot
- d) Profesyonel futbol takımı kaleci antrenörü**

Geçici iş ilişkisi en fazla ne kadar süre ile yapılabilir ve kaç defa yenilenebilir?

a-3 ay-2 defa

b-6 ay-2 defa

c-1 yıl- 1 defa

d-Süre ve tekrarlama sınırlama yoktur

Geçici iş ilişkisi en fazla ne kadar süre ile yapılabilir ve kaç defa yenilenebilir?

a-3 ay-2 defa

b-6 ay-2 defa

c-1 yıl- 1 defa

d-Süre ve tekrarlama sınırlama yoktur

Nitelikleri bakımından otuz iş gününden fazla devam eden işlere ne denir?

(18.05.2013/B)

- A) Tam süreli iş
- B) Belirli süreli iş
- C) Sürekli iş
- D) Belirsiz süreli iş

Nitelikleri bakımından otuz iş gününden fazla devam eden işlere ne denir?

(18.05.2013/B)

A) Tam süreli iş

B) Belirli süreli iş

C) Sürekli iş

D) Belirsiz süreli iş

İş sözleşmesinin tarafları deneme süresini en çok
olarak belirleyebilirler?

- a) iki hafta
- b) iki ay
- c) dört hafta
- d) dört ay

İş sözleşmesinin tarafları deneme süresini en çok
olarak belirleyebilirler?

- a) iki hafta
- b) iki ay**
- c) dört hafta
- d) dört ay

İş Kanunu'na göre, bir işyerinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için o işyerinde en az kaç işçi çalıştırılması gerekir?

A) 50 B) 30 C) 15 D) 7 (24.01.2011)

İş Kanunu'na göre, bir işyerinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için o işyerinde en az kaç işçi çalıştırılması gerekir?

A) 50 **B) 30** C) 15 D) 7 (24.01.2011)

İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçi, fesih için gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren en geç ne kadar süre içinde iş mahkemesinde dava açabilir?

A) Yedi gün B) On beş gün C) Bir ay D) Üç ay

İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçi, fesih için gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren en geç ne kadar süre içinde iş mahkemesinde dava açabilir?

A) Yedi gün B) On beş gün **C) Bir ay** D) Üç ay

İş Kanunu'na göre, 37 ay sürmüş belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa en az ne kadar süre önce bildirilmesi gerekir?

A) Altı iş günü B) Bir ay C) Altı hafta D) Sekiz hafta

İş Kanunu'na göre, 37 ay sürmüş belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa en az ne kadar süre önce bildirilmesi gerekir?

Altı iş günü B) Bir ay C) Altı hafta **D) Sekiz hafta**

İş güvencesi kapsamında olan bir işçinin iş akdinin feshi sonrası açtığı işe iade davasında mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, bu kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok ne kadarlık bir süre için ücret ve diğer hakları ödenir? (A sınıfı İGU-02.07.2011)

A) İki ay B) Dört ay C) Altı ay D) Bir yıl

İş güvencesi kapsamında olan bir işçinin iş akdinin feshi sonrası açtığı işe iade davasında mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, bu kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok ne kadarlık bir süre için ücret ve diğer hakları ödenir? (A sınıfı İGU-02.07.2011)

A) İki ay **B) Dört ay** C) Altı ay D) Bir yıl

İş Kanunu'na göre aşağıdaki hususlardan hangisi, işverenin iş güvencesi kapsamında başvuracağı fesihlerde geçerli bir sebep oluşturur? (18.05.2013/B)

- A) İşyeri sendika temsilciliği yapmak
- B) Çalışma saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılmak
- C) İş sözleşmesinden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari makamlara başvurmak
- D) Yapılan objektif değerlendirmede işçinin yetersizliğinin tespit edilmesi

İş Kanunu'na göre aşağıdaki hususlardan hangisi, işverenin iş güvencesi kapsamında başvuracağı fesihlerde geçerli bir sebep oluşturur? (18.05.2013/B)

- A) İşyeri sendika temsilciliği yapmak
- B) Çalışma saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılmak
- C) İş sözleşmesinden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari makamlara başvurmak
- D) Yapılan objektif değerlendirmede işçinin yetersizliğinin tespit edilmesi**

4857 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ay içinde en az ne kadar devamsızlığının olması gerekir? (21.12.2013/B)

A) 1 gün B) 3 iş günü C) 15 iş günü D) 20 iş günü

4857 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın bir ay içinde en az ne kadar devamsızlığının olması gerekir? (21.12.2013/B)

A) 1 gün **B) 3 iş günü** C) 15 iş günü D) 20 iş günü

Bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde işçilerin işine son verilmesi son verilmesi Aşağıdakilerden hangisi toplu işçi çıkarma sayılmaz.

- 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) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az 20 işçinin,
- d) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

Bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde işçilerin işine son verilmesi son verilmesi Aşağıdakilerden hangisi toplu işçi çıkarma sayılmaz.

- 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) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az 20 işçinin,**
- d) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik'e göre özürlülüğü bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kaçından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenmiş kişiler olarak tanımlanmaktadır?

A) 30 B) 40 C) 50 D) 60 (21.10.2012/C)

Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik'e göre özürlülüğü bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerindeki engelleri nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kaçından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenmiş kişiler olarak tanımlanmaktadır?

A) 30 **B) 40** C) 50 D) 60 (21.10.2012/C)

4857 sayılı İş Kanunu'na göre elli veya daha fazla işçi çalıştıran işveren özel sektör işyerlerinde hangi oranda özürlü işçi çalıştırmakla yükümlüdür?

% 5 B) % 4 C) % 3 D) % 2 (21.10.2012/C)

4857 sayılı İş Kanunu'na göre elli veya daha fazla işçi çalıştıran işveren özel sektör işyerlerinde hangi oranda özürlü işçi çalıştırmakla yükümlüdür?

% 5 B) % 4 **C) % 3** D) % 2 (21.10.2012/C)

Aşağıdakilerden hangisinde engelli işçi çalıştırılmaz?

- A) Basımevlerinde
- B) Hizmet sektöründe
- C) Yer altı ve su altı işlerinde
- D) Su ürünleri alımı ve satımı işlerinde (21.12.2013/C)

Aşağıdakilerden hangisinde engelli işçi çalıştırılmaz?

A) Basımevlerinde

B) Hizmet sektöründe

C) Yer altı ve su altı işlerinde

D) Su ürünleri alımı ve satımı işlerinde (21.12.2013/C)

Aşağıdaki hallerden hangisi çalışma süresinden sayılmaz?

a-Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

b-Yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri esnasında geçen süreler

c-İşveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süreler

d- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler

Aşağıdaki hallerden hangisi çalışma süresinden sayılmaz?

a-Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

b-Yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri esnasında geçen süreler

c-İşveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süreler

d- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin rızası olsa dahi üzerine çıkılamayan günlük çalışma süresi kaç saattir?
(18.08.2013/C)

A) 12 B) 11 C) 8,5 D) 7,5

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin rızası olsa dahi üzerine çıkılamayan günlük çalışma süresi kaç saattir?
(18.08.2013/C)

A) 12 **B) 11** C) 8,5 D) 7,5

İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere verilen ara dinlenme sürelerinden birisi değildir?

- A) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika
 - B) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat
 - C) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde kırk beş dakika
 - D) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat
- (21.10.2012/B)

İş Kanunu'na göre aşağıdakilerden hangisi günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere verilen ara dinlenme sürelerinden birisi değildir?

A) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika

B) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat

C) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde kırk beş dakika

D) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat

(21.10.2012/B)

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ara dinlenmesi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır? (18.08.2013/B)

- A) İş Kanunu'na göre ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır.
- B) İş Kanunu'nda düzenlenen ara dinlenme süreleri iş sözleşmeleriyle artırılabilir.
- C) İş Kanunu'na göre ara dinlenme süreleri, işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralıklı olarak kullanılabilir.
- D) İş Kanunu'nda günlük çalışma süresine göre belirlenen ara dinlenmesi günlük 15 dakika ile 1 saat arasında düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre ara dinlenmesi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır? (18.08.2013/B)

A) İş Kanunu'na göre ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır.

B) İş Kanunu'nda düzenlenen ara dinlenme süreleri iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

C) İş Kanunu'na göre ara dinlenme süreleri, işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralıklı olarak kullanılabilir.

D) İş Kanunu'nda günlük çalışma süresine göre belirlenen ara dinlenmesi günlük 15 dakika ile 1 saat arasında düzenlenmiştir.

Aşağıda verilen çalışmalardan hangisi gece çalışması olarak kabul edilmeyebilir?

- A) 23.00'da başlayıp 06.00'da biten çalışma
- B) 03.00'da başlayıp 10.00'da biten çalışma
- C) 20.00'da başlayıp 03.00'da biten çalışma
- D) 17.00'da başlayıp 01.00'da biten çalışma (13.05.2012/A)

Aşağıda verilen çalışmalardan hangisi gece çalışması olarak kabul edilmeyebilir?

A) 23.00'da başlayıp 06.00'da biten çalışma

B) 03.00'da başlayıp 10.00'da biten çalışma

C) 20.00'da başlayıp 03.00'da biten çalışma

D) 17.00'da başlayıp 01.00'da biten çalışma (13.05.2012/A)

- I- İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez.
- II- Gece fazla çalıştırma yapılabilir.
- III- Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğunun işe başlamadan önce alınacak sağlık raporuyla belgelenmesi gerekmez.

Yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

A) Yalnız I B) II ve III C) I ve III D) I, II ve III (21.10.2012/C)

- I- İşçilerin gece çalışmaları 7.5 saati geçemez.
- II- Gece fazla çalıştırma yapılabilir.
- III- Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğunun işe başlamadan önce alınacak sağlık raporuyla belgelenmesi gerekmez.

Yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

A) Yalnız I B) II ve III C) I ve III D) I, II ve III (21.10.2012/C)

4857 sayılı İş Kanunu'na göre gece postasından gündüz postasına geçirilecek işçi en az kaç saat kesintisiz dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz? (18.08.2013/C)

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

4857 sayılı İş Kanunu'na göre gece postasından gündüz postasına geçirilecek işçi en az kaç saat kesintisiz dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz? (18.08.2013/C)

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

“....., 4857 sayılı İş Kanunu’na göre yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.”
Yukarıdaki boşluğa gelmesi gereken uygun ifade hangisidir?

- A) Fazladan çalışma
- B) Fazla mesai
- C) Ek çalışma
- D) Fazla çalışma (18.05.2013/A)

“....., 4857 sayılı İş Kanunu’na göre yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.”
Yukarıdaki boşluğa gelmesi gereken uygun ifade hangisidir?

- A) Fazladan çalışma
- B) Fazla mesai
- C) Ek çalışma
- D) Fazla çalışma** (18.05.2013/A)

Aşağıdakilerin hangisine fazla çalışma yaptırılamaz?

- A) 18 yaşını doldurmuş ancak 20 yaşını doldurmamış kadın işçiler
- B) 18 yaşını doldurmuş ancak 20 yaşını doldurmamış erkek işçiler
- C) Sağlıklı olduğu hekim raporu ile belgelenen işçiler
- D) Çağrı üzerine çalışan işçiler (21.10.2012/A)

Aşağıdakilerin hangisine fazla çalışma yaptırılamaz?

A) 18 yaşını doldurmuş ancak 20 yaşını doldurmamış kadın işçiler

B) 18 yaşını doldurmuş ancak 20 yaşını doldurmamış erkek işçiler

C) Sağlıklı olduğu hekim raporu ile belgelenen işçiler

D) Çağrı üzerine çalışan işçiler (21.10.2012/A)

Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde kaç yükseltilmesiyle ödenir?

a) 25 b) 50 c) 75 d) 100

Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde kaç yükseltilmesiyle ödenir?

a) 25 b) 50 c) 75 d) 100

Aşağıdakilerden hangisi onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek en az yıllık ücretli izin süresi için doğru verilmiştir?

a) 15 gün b) 20 gün c) 26 gün d) 30 gün

Aşağıdakilerden hangisi onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek en az yıllık ücretli izin süresi için doğru verilmiştir?

a) 15 gün **b) 20 gün** c) 26 gün d) 30 gün

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri ile aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- a-Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden az olamaz
- b-Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden az olamaz
- c-On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz
- d-Bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara en az 10 gün

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri ile aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- a-Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden az olamaz
- b-Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden az olamaz
- c-On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olamaz
- d-Bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara en az 10 gün**

Fazla çalışma, 4857 sayılı Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Normal çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde, bir hafta boyunca 48 saat çalışan ve saat başına 10 TL ücret alan bir işçinin o hafta için alacağı toplam ücret aşağıdakilerden hangisidir? (21.12.2013/A)

A) 480 TL B) 487,5 TL C) 495 TL D) 510 TL

Fazla çalışma, 4857 sayılı Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Normal çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde, bir hafta boyunca 48 saat çalışan ve saat başına 10 TL ücret alan bir işçinin o hafta için alacağı toplam ücret aşağıdakilerden hangisidir? (21.12.2013/A)

A) 480 TL B) 487,5 TL **C) 495 TL** D) 510 TL