İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

İş hukuku

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ofis akademi

ASYA AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU

Bölüm 1

İş hukukuna giriş

Tanım, gelişim, temel mevzuat ve İş Kanunu’nun kapsamı

İş hukukunun tanımı ve bölümleri

> İş hukuku, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk dalıdır. Kendi içinde iki ana dala ayrılır.

Bireysel (ferdi) iş hukuku

Tek işçi ile işveren arasındaki, iş sözleşmesinden doğan hukuki ilişkiyi düzenler.

Konuları: iş sözleşmesinin kurulması ve sona ermesi, işin ve çalışma düzeninin düzenlenmesi, asgari ücret, iş sağlığı ve güvenliği, en çok çalışma süresi.

Toplu (kolektif) iş hukuku

İşçi ve işverenlerin sendikalar biçiminde örgütlenmesini ve çalışma ilişkilerinin bu kuruluşlarca yönetilmesini düzenler.

İki bölümden oluşur: sendikalar hukuku; toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hukuku.

Türk iş hukuku mevzuatının gelişimi

1936	3008 sayılı İş Kanunu kabul edildi; ilk genel iş kanunu.
1952	5953 sayılı Basın İş Kanunu gazetecilerin çalışma ilişkilerini düzenledi.
1967	854 sayılı Deniz İş Kanunu gemi adamlarını kapsama aldı.
1971	1475 sayılı İş Kanunu çıkarıldı; kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi bugün de yürürlükte.
2003	4857 sayılı İş Kanunu 10 Haziran 2003'te yürürlüğe girdi.
2012	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girdi.
2017	7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu kabul edildi; 2018'den bu yana işçilik alacaklarında ve işe iadede arabuluculuk zorunlu.
2026	7578 sayılı Kanun analık iznini 24 haftaya, babalık iznini 10 güne çıkardı.

2025–2026

Çalışma hayatı rakamlarla

17,63 milyon

kayıtlı işçi (Temmuz 2026)

766 bin

bildirilen iş kazası (2025, 4/a kapsamı)

1.931

iş kazası sonucu ölen sigortalı (2025, 4/a kapsamı)

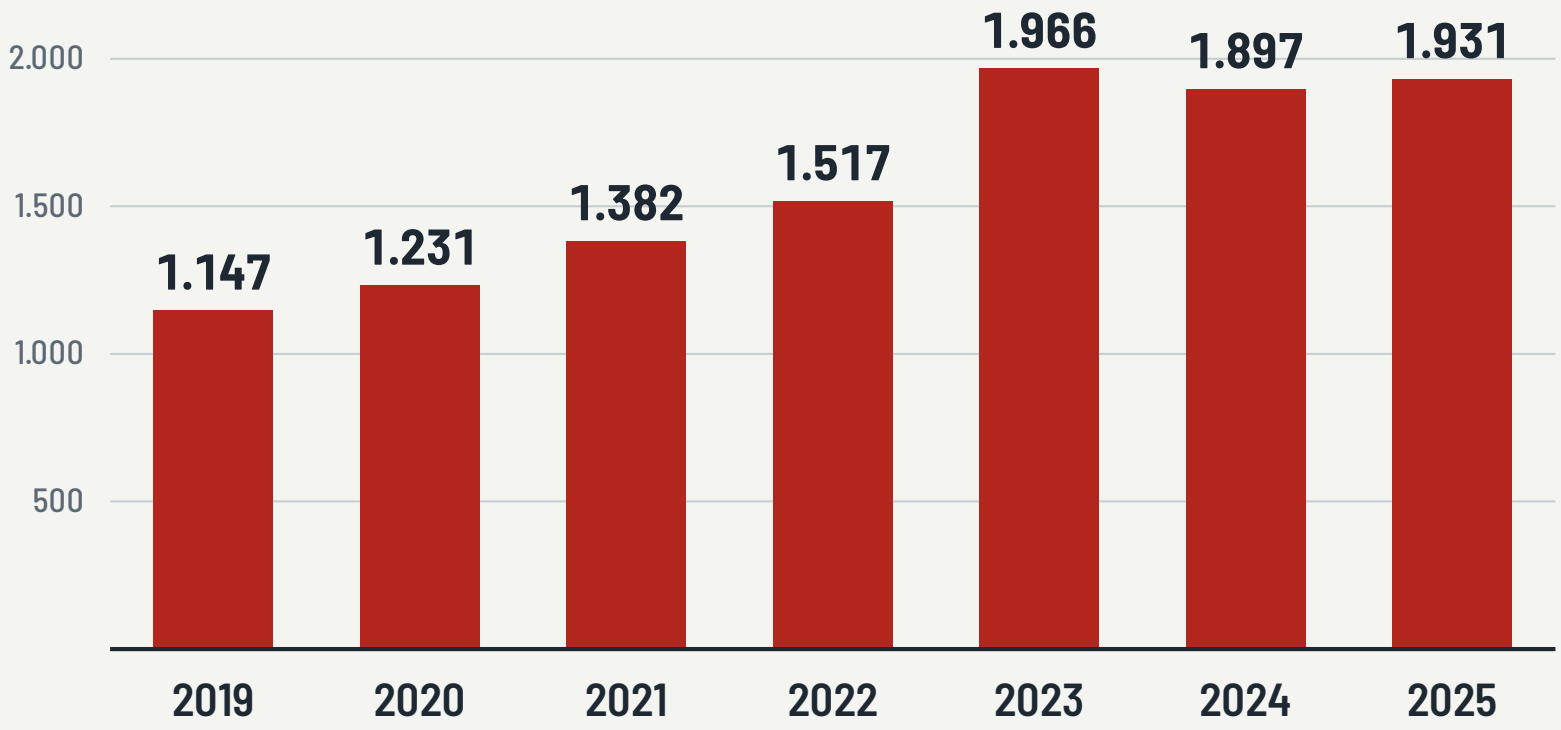
2,93 milyon

dünyada işle ilgili nedenlerle ölüm (ILO, 2019 tahmini)

Kaynak: ÇSGB 2026 Temmuz işkolu istatistikleri (RG 28.07.2026); SGK 2025 iş kazası istatistikleri; ILO (2023), A call for safer and healthier working environments.

SGK verisi

İş kazası sonucu ölümler, 2019–2025



1.931

2025'te iş kazasında ölen sigortalı; günde ortalama 5 kişi

%68

2019'a göre artış

916

2025'te meslek hastalığı tanısı alan sigortalı

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 5510 sayılı Kanun 4/a kapsamındaki sigortalılar.

2012

Toplu iş hukukunun temel kanunu

> **6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**
>
> Kabul: 18.10.2012. Resmî Gazete: 07.11.2012, sayı 28460

Kanunun düzenlediği konular:

- Sendika ve konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi
- İşçi ve işverenlerin çalışma şartlarını düzenlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapması
- Uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözülmesi
- Grev ve lokavtın esas ve usulleri

6356 sayılı Kanun, 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun yerini almıştır.

Temmuz 2026

Sendikalaşma

Bakanlık, 6356 sayılı Kanun uyarınca işkollarındaki işçi ve sendika üye sayılarını her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlar.

2,43 milyon

sendika üyesi işçi

%13,8

sendikalaşma oranı

246

işçi sendikası; 60'ı yüzde 1 işkolu barajını aşıyor

4,51 milyon

en kalabalık işkolunda işçi: ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar

Kaynak: ÇSGB, 6356 sayılı Kanun gereğince 2026 Temmuz ayı istatistikleri hakkında tebliğ (RG 28.07.2026, sayı 33323).

2003

Bireysel iş hukukunun temel kanunları

Kanun	Sayı	Kabul tarihi	Kimleri kapsar
İş Kanunu	4857	22.05.2003	İş sözleşmesiyle çalışan işçiler; genel kanun
Deniz İş Kanunu	854	20.04.1967	Gemi adamları ve işverenleri
Basın İş Kanunu	5953	13.06.1952	Basın mesleğinde çalışanlar ve çalıştıranlar

4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Basın İş Kanunu'nun tam adı: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun.

İş hukukunu oluşturan diğer mevzuat

- **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu**: 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun yerini 1 Temmuz 2012'de almıştır.
- **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu** (2012)
- **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu** (2006)
- **2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun** (1981)
- **3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu** (eski adı: Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu)
- **1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu** (1930)
- **7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu** (2017)
- Bu kanunlara dayanılarak çıkarılan yönetmelikler

394 sayılı Hafta Tatili Kanunu 2017'de 7033 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır; işçilerin hafta tatili hakkı İş Kanunu'nun 46. maddesine dayanır. 2017 Anayasa değişikliğiyle tüzük türü kaldırılmış, İş Kanunu'ndaki tüzük atıfları 2018'de yönetmeliğe çevrilmiştir.

İş Kanunu’nun kapsamı ve istisnaları

İş Kanunu, 4. maddede sayılan istisnalar dışındaki bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri, işveren vekilleri ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Kanunun uygulanmadığı işler ve iş ilişkileri:

- Deniz ve hava taşıma işleri
- 50’den az (50 dahil) işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmeler
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar hısımları arasında, dışarıdan biri katılmadan evlerde yapılan el sanatı işleri
- Ev hizmetleri
- Çıraklar
- Sporcular
- Rehabilite edilenler
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu’nun tanımına uygun, üç kişinin çalıştığı işyerleri

507 sayılı Kanun’un yerini 2005’te 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Meslek Kuruluşları Kanunu almıştır; İş Kanunu’ndaki atıf metinde aynen korunmaktadır.

İstisnaya rağmen İş Kanunu'na tabi olan işler

Aşağıdaki işler, 4. maddedeki istisnalara girse bile İş Kanunu hükümlerine tabidir:

a) Kıyılarda, 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 fabrikalardaki işler

d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri

e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumundaki park ve bahçe işleri

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işi sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileriyle ilgili işler

İşyerini bildirme

Kanun kapsamındaki bir işyerini kuran, herhangi bir biçimde devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren ya da faaliyetine son vererek işyerini kapatan işveren, durumu **bir ay içinde** bölge müdürlüğüne (Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü) bildirmek zorundadır (md. 3).

Bildirimde yer alan bilgiler:

- İşyerinin unvanı ve adresi
- Çalıştırılan işçi sayısı
- Çalışma konusu
- İşin başlama veya bitme günü
- İşverenin adı soyadı veya unvanı ve adresi
- Varsa işveren vekillerinin adı, soyadı ve adresi

Alt işveren de kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle aynı bildirimi yapmakla yükümlüdür.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

- İşyeri veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihindeki iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla devralana geçer (md. 6).
- Devralan işveren, kıdeme bağlı haklarda işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihi esas alır.
- Devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan birlikte sorumludur; devredenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yılla sınırlıdır.
- Devir tek başına fesih sebebi değildir; işçi için de haklı fesih sebebi oluşturmaz. Ekonomik, teknolojik veya iş organizasyonu değişikliğine dayanan fesih hakları ile haklı nedenle derhal fesih hakları saklıdır.

2012

İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

- İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 77–89. maddeleri 2012'de 6331 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.
- İşverenin risk değerlendirmesi, eğitim, sağlık gözetimi ve İSG hizmetleri yükümlülükleri bugün 6331 sayılı Kanun ve ona dayanan yönetmeliklerle düzenlenir.
- 6331 sayılı Kanun, kanunda sayılan istisnalar dışında kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, işverenlere ve çırak ve stajyerler dahil tüm çalışanlara faaliyet konusuna bakılmaksızın uygulanır.
- İş Kanunu'ndaki gece çalışması, sağlık kuralları bakımından kısa çalışma ve geçici işçilere eğitim gibi konular İSG mevzuatıyla birlikte uygulanır.

Bölüm 2

Temel kavramlar

İşçi, işveren, alt işveren, işveren vekili ve işyeri

İşçi kavramı

> “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.” (İş Kanunu md. 2)

- İşçi; iş sözleşmesiyle, ücret karşılığında, belirli veya belirsiz süre için işverene bağımlı olarak iş görmeyi, yani iş gücünü işverenin emrine vermeyi üstlenen taraftır.
- Kanundaki kısıtlamalar dışında yaşı, cinsiyeti, milliyeti ve mesleği ne olursa olsun herkes işçi niteliği kazanabilir.
- Doktor, mühendis, avukat veya mimar gibi meslek unvanı taşıyanlar da iş sözleşmesiyle çalışıyorlarsa hukuken işçidir.
- Yalnızca gerçek kişiler işçi olabilir; tüzel kişi işçi olamaz.

İşveren ve iş ilişkisi

> “İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.” (md. 2)

- İşveren, iş sözleşmesinden doğan borçların ifasını işçiye karşı üstlenen taraftır.
- İşçiden farklı olarak gerçek kişilerin yanında tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren olabilir; yeter ki işçi çalıştırsınlar.

Asıl işveren–alt işveren ilişkisi

> “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.” (md. 2)

İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

Alt işveren ilişkisinin unsurları

a) Alt işveren işi, bu iş nedeniyle işveren sıfatı taşıyan başka bir işverenden (asıl işveren) almış olmalıdır.

b) İş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerden ya da asıl işin, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir bölümünden olmalıdır.

c) İş, asıl işverenin işyerinde yapılmalıdır.

d) Alt işverenin işçileri yalnızca bu işyerinde, aldığı işte çalıştırılmalıdır.

Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde kendi işçileri de bulunmalıdır.

Alt işveren işçilerini koruyan kurallar

- Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur.
- Asıl işverenin işçileri alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanamaz; daha önce o işyerinde çalıştırılan kimseyle alt işveren ilişkisi kurulamaz.
- İşveren, alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak resen kontrol eder; ödenmeyen ücretleri hak edişten keserek işçilerin banka hesabına yatırır (md. 36).
- İlişki muvazaalı ise alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılır ve taraflara idari para cezası uygulanır. Müfettiş raporuna tebliğden itibaren otuz iş günü içinde iş mahkemesinde itiraz edilebilir.

2008

Alt işverenlik sözleşmesinin içeriği

Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre sözleşmede bulunması gerekenler:

a) Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi

b) Tüzel kişilerde ve tüzel kişiliği olmayan kuruluşlarda işveren vekillerinin adı, soyadı ve adresi

c) İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu

ç) Alt işverene verilen işin ne olduğu

d) Asıl işin bir bölümü veriliyorsa, uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama

e) Öngörülmüşse işin başlama ve bitiş tarihleri

f) Alt işverenin işyerinin hangi bölümünde faaliyet göstereceği

g) Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı alt işverenle birlikte sorumlu olacağı

ğ) Önceden asıl işverence çalıştırılan işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı

h) Verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları

ı) Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzaları

Uzmanlık gerektiren işlerde sözleşmeye iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları eklenir.

İşveren vekili

> “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” (md. 2)

1. İşveren adına hareket etmek

İşveren vekili işvereni doğrudan temsil eder. Bu sıfatla işçilere karşı yaptığı işlem ve yükümlülüklerden doğrudan işveren sorumludur.

2. Yönetimde görev almak

Temsil yetkisi tek başına yetmez; işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev almak da gerekir.

Kanunda işveren için öngörülen sorumluluklar işveren vekillerine de uygulanır; işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

İşyeri

> **“İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.” (md. 2)**

- **İşyerine bağlı yerler:** İşyerinde üretilen mal veya hizmetle nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler
- **Eklentiler:** Dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim yerleri ile avlu
- **Araçlar** da işyerinden sayılır.
- İşyeri; bağlı yerler, eklentiler ve araçlarla oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

Bölüm 3

İş sözleşmesi

Tanım, şekil ve sözleşme türleri; geçici iş ilişkisi

İş sözleşmesinin tanımı ve şekli

> **“İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” (md. 8)**

- Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir.
- Süresi bir yıl veya daha uzun olan sözleşmelerin yazılı yapılması zorunludur; bu belgeler damga vergisi ile her türlü resim ve harçtan muaftır.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hâllerde işveren en geç iki ay içinde işçiye yazılı bir belge verir. Belgede şunlar yer alır:
  - genel ve özel çalışma koşulları, günlük veya haftalık çalışma süresi
  - temel ücret ve varsa ücret ekleri, ücret ödeme dönemi
  - süreli ise sözleşmenin süresi ve fesih hâlinde uyulacak hükümler

İş sözleşmesinin türleri

Süresine göre

- Belirsiz süreli
- Belirli süreli

Çalışma süresine göre

- Tam süreli
- Kısmi süreli
- Çağrı üzerine çalışma (kısmi sürelinin bir türü)

Diğer türler

- Deneme süreli
- Takım sözleşmesi
- Uzaktan çalışma
- Geçici iş ilişkisi

Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, daha uzun sürenlere sürekli iş denir (md. 10).

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

- İş ilişkisi bir süreye bağlı olarak kurulmamışsa sözleşme belirsiz sürelidir.

- Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yazılı biçimde yapılan sözleşme belirli sürelidir (md. 11).

- Esaslı bir neden olmadıkça belirli süreli sözleşme birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz; aksi hâlde sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılır.

Tam ve kısmi süreli iş sözleşmesi

- **Tam süreli:** İşçi, normal haftalık çalışma süresinin (en çok 45 saat) tamamında çalışır.
- **Kısmi süreli:** Normal haftalık çalışma süresi, tam süreli emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenir (md. 13).
- Kısmi süreli işçi, haklı bir neden olmadıkça bu nedenle farklı işleme tabi tutulamaz; ücret ve bölünebilir parasal hakları çalıştığı süreye orantılı ödenir.
- Uygulamada yarı zamanlı çalışma olarak adlandırılan biçimde işçinin hangi gün ve saatlerde çalışacağı belirtilir; çalışma süresi tam süreli çalışmanın üçte ikisini geçemez.
- Analık izinlerinin ardından ebeveynlerden biri, çocuk zorunlu ilköğretim çağına gelene kadar kısmi süreli çalışma talep edebilir; işveren bu talebi karşılar.

Çağrı üzerine çalışma

- Yazılı sözleşmeyle, işçinin işine ihtiyaç duyulduğunda iş görme edimini yerine getireceği kararlaştırılan kısmi süreli iş sözleşmesidir (md. 14).
- Taraflar çalışma süresini belirlemezse haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır.
- İşçi, çağrı için belirlenen sürede çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.
- İşveren çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça en az dört gün önce yapar; günlük süre belirlenmemişse her çağrıda işçiyi en az dört saat üst üste çalıştırır.

2016

Uzaktan çalışma

- İşçinin, işverenin oluşturduğu iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında yerine getirdiği, yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir (md. 14).
- Sözleşmede işin tanımı, yapılma şekli, süresi ve yeri, ücret, işverenin sağladığı ekipman ve bunların korunması ile iletişim kuralları yer alır.
- Uzaktan çalışan işçi, esaslı neden olmadıkça emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.
- İşveren, işin niteliğine göre çalışanı İSG önlemleri konusunda bilgilendirir, eğitim verir, sağlık gözetimini sağlar ve verdiği ekipmanla ilgili güvenlik tedbirlerini alır.

Usul ve esaslar Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde (2021) düzenlenmiştir.

Deneme süreli iş sözleşmesi

- Deneme süresi en çok iki ay olabilir; toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir (md. 15).
- Deneme süresi içinde taraflar sözleşmeyi bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir.
- İşçinin çalıştığı günlerin ücreti ve diğer hakları saklıdır.

Takım sözleşmesi

- Birden çok işçinin oluşturduğu bir takımı temsilen işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmedir (md. 16).
- Süresi ne olursa olsun yazılı yapılır; her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı belirtilir.
- Sözleşmede adı yazılı her işçi işe başladığında, o işçi ile işveren arasında aynı şartlarla bir iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.

2016

Geçici iş ilişkisi: kuruluş yolları

Geçici iş ilişkisi iki yolla kurulabilir: özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirmeyle (md. 7).

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulabileceği hâller:

a) Analık izni, kısmi süreli çalışma talebi, askerlik ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâller

b) Mevsimlik tarım işleri

c) Ev hizmetleri

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan, aralıklı olarak gördürülen işler

e) İSG bakımından acil işler veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenler

f) Üretim kapasitesinin öngörülemeyen biçimde artması

g) Mevsimlik işler hariç dönemsel iş artışları

Geçici iş ilişkisi: süreler ve sınırlar

Hâl	En çok süre	Yenileme
(a) bendi: askı, analık, askerlik	Hâl sürdükçe	—
(b) ve (c): mevsimlik tarım, ev hizmetleri	Süre sınırı yok	—
(d), (e), (f) ve (g) bentleri	4 ay	En fazla 2 kez; (g) hariç toplam 8 ay
Holding içi görevlendirme (işçinin yazılı rızasıyla)	6 ay	En fazla 2 kez

- Süre sonunda aynı iş için altı ay geçmeden yeniden geçici işçi çalıştırılamaz.
- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süreyle, kamu kurumlarında ve yer altı maden işyerlerinde özel istihdam bürosu yoluyla geçici iş ilişkisi kurulamaz; grev ve lokavt sırasında da geçici işçi çalıştırılamaz.

Geçici işçi çalıştıran işverenin yükümlülükleri

a) İşin gereğine ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun talimat verme yetkisine sahiptir.

b) Açık iş pozisyonlarını geçici işçiye bildirir; Türkiye İş Kurumunun istediği belgeleri saklar.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığını özel istihdam bürosuna derhâl, 5510 sayılı Kanun uyarınca ilgili mercilere bildirir.

d) Çalıştığı dönemde geçici işçiyi işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesine göre yararlandırır.

e) Geçici işçilerin istihdam bilgilerini varsa işyeri sendika temsilcisine bildirir.

f) 6331 sayılı Kanun'un 17. maddesindeki eğitimleri verir ve gerekli İSG tedbirlerini alır; geçici işçi de eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisinde diğer kurallar

- Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur; ilişki geçici işçiyle iş sözleşmesi, işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılarak yazılı kurulur.
- Geçici işçinin temel çalışma koşulları, aynı iş için doğrudan istihdam edilen işçininkinin altında olamaz.
- (f) bendinde geçici işçi sayısı işyerindeki işçi sayısının dörtte birini geçemez; on veya daha az işçili işyerlerinde beş işçiye kadar kurulabilir.
- İşveren, feshettiği işçisini altı ay geçmeden geçici işçi olarak çalıştıramaz; geçici işçi işverenden avans veya borç alamaz.
- Sözleşmede, işçi ne kadar süre işe çağrılmazsa haklı nedenle fesih yapabileceği belirtilir; bu süre üç ayı geçemez.
- Süre dolduğu hâlde ilişki devam ederse geçici işçi çalıştıran işverenle belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır.

Bölüm 4

Ücret

Ücretin ödenmesi, asgari ücret ve ücret kesme cezası

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Ücret ve ücretin ödenmesi

> **“Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” (md. 32)**

- Ücret kural olarak Türk parasıyla, işyerinde veya özel olarak açılan banka hesabına ödenir; banka yoluyla ödeme zorunluluğu getirilen işverenler başka yolla ödeme yapamaz.
- Bono, kupon veya parayı temsil ettiği iddia edilen bir senetle ya da başka bir biçimde ücret ödenemez.
- Ücret en geç ayda bir ödenir; iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- İşveren her ödemede ücret hesabını gösteren imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula verir (md. 37).

2026

Asgari ücret

Asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonunca en geç iki yılda bir belirlenir (md. 39). 2026 yılı için ülke genelinde ve yaş ayrımı olmaksızın tek asgari ücret uygulanmaktadır.

33.030 TL

aylık brüt asgari ücret

28.075,50 TL

aylık net asgari ücret

1.101 TL

günlük brüt asgari ücret

Kaynak: Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı 2025/1 (RG 26.12.2025, sayı 33119).

Ücret kesme cezası

- İşveren, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde gösterilen sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez (md. 38).
- Kesintiler işçiye derhâl sebepleriyle birlikte bildirilir.
- Kesinti bir ayda iki gündelikten; parça başı veya iş miktarına göre ödenen ücretlerde iki günlük kazançtan fazla olamaz.
- Kesilen paralar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına, Bakanlıkça belirlenen bankaya yatırılır.

Bölüm 5

İş sözleşmesinin sona ermesi

Bildirimli ve derhal fesih, iş güvencesi, toplu işçi çıkarma, kıdem tazminatı

Süreli fesih ve bildirim süreleri

Belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedilmeden önce durum diğer tarafa bildirilir. Sözleşme bildirimden itibaren şu sürelerin sonunda feshedilmiş sayılır (md. 17):

İşçinin kıdemi	Bildirim süresi
6 aydan az	2 hafta
6 ay – 1,5 yıl	4 hafta
1,5 yıl – 3 yıl	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

- Süreler asgaridir, sözleşmelerle artırılabilir.
- Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ait ücret tutarında tazminat öder; işveren bu ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshedebilir.

Yeni iş arama izni

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye iş saatleri içinde ve ücret kesmeden iş arama izni vermek zorundadır (md. 27).
- İzin günde iki saatten az olamaz; işçi isterse saatleri birleştirerek toplu kullanabilir. Bu durumda izni işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatır ve işverene bildirir.
- İzin verilmez veya eksik kullandırılırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.
- İşveren izin sırasında işçiyi çalıştırırsa, izin ücretine ek olarak çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıdaki hâllerde sözleşmeyi bildirim süresini beklemeden feshedebilir (md. 24).

I. Sağlık sebepleri

a) İşin niteliğinden doğan bir sebeple iş, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli ve doğrudan görüştüğü işveren veya başka bir işçi bulaşıcı ya da işçinin işiyle bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

III. Zorlayıcı sebepler

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

II. bentteki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller bir sonraki slayttadır.

İşçi açısından ahlak ve iyiniyet kuralları

a) İşveren, sözleşme yapılırken esaslı noktalardan biri hakkında yanlış vasıf veya şart göstererek ya da gerçeğe aykırı bilgi vererek işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren, işçinin veya aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak söz veya davranışta bulunursa ya da işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya aile üyelerine sataşır, gözdağı verir, kanuna aykırı davranışa özendirir, hapsi gerektiren bir suç işler ya da asılsız ağır isnatta bulunursa.

d) İşçi işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişilerce cinsel tacize uğrar ve bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) Ücret, kanun veya sözleşme şartlarına uygun hesaplanmaz veya ödenmezse.

f) Parça başı veya iş tutarı üzerinden ücrette işçiye az iş verilip ücret farkı karşılanmazsa ya da çalışma şartları uygulanmazsa.

İşverenin haklı fesih hakkı: sağlık sebepleri

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıdaki hâllerde sözleşmeyi bildirim süresini beklemeden feshedebilir (md. 25).

a) İşçinin kendi kastından, düzensiz yaşayışından veya içkiye düşkünlüğünden doğan hastalık ya da sakatlık nedeniyle devamsızlığının ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) Hastalığın tedavi edilemez nitelikte olduğunun ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması.

Bunlar dışındaki hastalık, kaza, doğum ve gebelik hâllerinde işverenin bildirimsiz fesih hakkı, bu hâllerin bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar; doğum ve gebelikte bu süre analık izninin bitiminde başlar. Sözleşmenin askıda kaldığı sürede ücret işlemez.

İşveren açısından ahlak ve iyiniyet kuralları (a–e)

a) İşçinin, sözleşme yapılırken kendisinde bulunmayan vasıf veya şartları varmış gibi göstererek ya da gerçeğe aykırı bilgi vererek işvereni yanıltması.

b) İşveren veya aile üyelerinin şeref ve namusuna dokunacak söz veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşverene, aile üyelerine veya başka bir işçiye sataşması; işyerine sarhoş veya uyuşturucu almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, meslek sırlarını açığa vurmak gibi doğruluk ve bağlılığa aykırı davranışlarda bulunması.

İşverenin haklı fesih sebepleri: (f–ı), III ve IV

f) İşyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İzinsiz veya haklı bir sebebe dayanmadan ardı ardına iki iş günü, bir ay içinde iki defa tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç iş günü işe devam etmemesi.

h) Yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) Kendi isteği veya savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi; makine, tesisat veya eşyayı otuz günlük ücretiyle ödeyemeyecek ölçüde hasara veya kayba uğratması.

III. Zorlayıcı sebepler: İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV. Gözaltı veya tutuklama: Devamsızlığın 17. maddedeki bildirim süresini aşması.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

- Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllere dayanan fesih yetkisi, diğer tarafın bu davranışı öğrendiği günden başlayarak altı iş günü içinde kullanılmalıdır (md. 26).

- Her hâlde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra bu yetki kullanılamaz.

- İşçinin olayda maddi çıkar sağlaması hâlinde bir yıllık süre uygulanmaz.

İş güvencesi

- Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli sözleşmesini fesheden işveren, geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (md. 18).
- Geçerli sebep; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanabilir.
- Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.
- Feshin geçerli sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir (md. 20).

Geçerli sebep sayılmayan hâllerden bazıları:

- Sendika üyeliği veya sendikal faaliyet
- İşyeri sendika temsilciliği
- Haklarını takip için idari veya adli makamlara başvurmak
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hâl, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş
- Analık izni sürelerinde işe gelmemek
- Hastalık veya kaza nedeniyle bekleme süresinde geçici devamsızlık

2018

İşe iade süreci

1 ay	Fesih bildiriminin tebliğinden itibaren işe iade talebiyle arabulucuya başvurulur; arabulucuya gitmeden açılan dava usulden reddedilir (md. 20).
2 hafta	Arabuluculukta anlaşma sağlanamazsa son tutanaktan itibaren iş mahkemesinde dava açılabilir; taraflar anlaşırsa uyuşmazlık özel hakeme götürülür.
10 iş günü	İşçi, kesinleşen kararın tebliğinden itibaren işe başlamak için işverene başvurur; başvurmazsa fesih geçerli sayılır (md. 21).
1 ay	İşveren, başvuru üzerine işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.
4–8 ay	İşçiyi işe başlatmayan işveren, en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat öder.
4 ay	Karar kesinleşinceye kadar çalıştırılmayan süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklar ödenir.

Toplu işçi çıkarma

İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri sebeplerle toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu **en az otuz gün önceden** yazıyla işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir (md. 29).

İşyerindeki işçi sayısı	Bir ay içinde işine son verilen
20 ile 100 arası	en az 10 işçi
101 ile 300 arası	en az %10
301 ve üzeri	en az 30 işçi

Bildirimde çıkarmanın sebepleri, etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işlemlerin hangi zaman diliminde yapılacağı yer alır. Çıkarmalar bildirimden otuz gün sonra hüküm doğurur.

Kıdem tazminatına hak kazanma

Kıdem tazminatı, 4857 sayılı Kanun'un yürürlükte bıraktığı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine dayanır. İşçinin aynı işverene bağlı olarak **en az bir yıl** çalışmış olması ve sözleşmenin şu yollardan biriyle sona ermesi gerekir:

- İşverenin, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık dışındaki bir sebeple feshi
- İşçinin haklı nedenle derhal feshi (İş Kanunu md. 24)
- Muvazzaf askerlik nedeniyle işten ayrılma
- Yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ayrılma
- Yaş dışındaki emeklilik koşullarını tamamlayarak kendi isteğiyle ayrılma
- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteğiyle ayrılması
- İşçinin ölümü

Bu hâller dışında işçinin kendi isteğiyle ayrılması kıdem tazminatı hakkı doğurmaz.

Yaş dışındaki koşulları tamamlayarak ayrılma

İşçi, emeklilik için gereken sigortalılık süresi ve prim gün sayısını tamamlamışsa yaşını beklemeden kendi isteğiyle ayrılarak kıdem tazminatı alabilir (1475 sayılı Kanun md. 14/5).

İlk sigortalılık tarihi	Gerekli koşul
8 Eylül 1999'dan önce	En az 15 yıl sigortalılık ve 3.600 gün prim
8 Eylül 1999 – 30 Nisan 2008	7.000 gün prim veya 25 yıl sigortalılık ve 4.500 gün prim; kadında 58, erkekte 60 yaş beklenmez

İşçi durumunu SGK'dan alacağı yazıyla belgeler. 8 Eylül 1999'dan önce sigortalı olanlar için emeklilikte yaş şartı 2023'te 7438 sayılı Kanunla kaldırılmıştır.

2026

Kıdem tazminatının hesabı ve tavanı

Hesap son brüt ücret üzerinden yapılır; işçiye düzenli sağlanan para ve parayla ölçülebilen menfaatler de eklenir. Yıllık tutar, en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenen emeklilik ikramiyesini aşamaz.

73.729,87 TL

yıllık tavan, 1 Temmuz – 31 Aralık 2026

64.948,77 TL

yıllık tavan, 1 Ocak – 30 Haziran 2026

30 gün

her tam hizmet yılı için brüt ücret; artan süreler orantılı ödenir

2017

Zamanaşımı

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla, hangi kanuna tabi olursa olsun aşağıdaki alacakların zamanaşımı süresi **beş yıldır** (İş Kanunu ek md. 3):

- Yıllık izin ücreti
- Kıdem tazminatı
- Bildirim şartına uyulmadan yapılan fesihten doğan tazminat (ihbar tazminatı)
- Kötüniyet tazminatı
- Eşit davranma ilkesine aykırı fesihten doğan tazminat

Bu alacaklar için dava açmadan önce arabulucuya başvurmak dava şartıdır (7036 sayılı Kanun md. 3).

Bölüm 6

Çalışma süreleri

Normal çalışma, dinlenme, gece çalışması, fazla çalışma ve telafi

Haftalık normal çalışma süresi

- Genel olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saattir; işveren veya taraflar daha kısa bir süre belirleyebilir (md. 63).
- Süre belirlenmemişse işyerindeki haftalık normal çalışma süresi 45 saattir.
- Haftalık süre 45 saatin altında belirlenirse, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma sayılır.
- Tam süreli emsaline göre önemli ölçüde az çalışan işçi kısmi süreli sayılır (md. 13).
- Yer altı maden işlerinde çalışma süresi günde en çok 7,5, haftada en çok 37,5 saattir.

Günlük çalışma süresi

- Haftalık süre kural olarak çalışılan günlere eşit bölünür; tarafların anlaşmasıyla farklı dağıtılabilir.
- Farklı dağıtımda günlük çalışma hiçbir şekilde 11 saati aşamaz.
- 45 saatlik bir haftada çalışılan gün sayısı beşten az olamaz (45 ÷ 11 = 4,09).

Haftalık düzen (45 saat, eşit dağılım)	Günlük süre
6 iş günü	7,5 saat
5 iş günü (cumartesi tatil)	9 saat
Cumartesi kısmen çalışılıyorsa	Kalan süre diğer günlere eşit bölünür

Denkleştirme

- Haftalık çalışma süresi, günde 11 saati aşmamak koşuluyla haftanın günlerine farklı dağıtılabilir.
- Bu durumda iki aylık süre içinde haftalık ortalama, normal haftalık süreyi aşamaz; toplu iş sözleşmesiyle denkleştirme süresi dört aya kadar artırılabilir.
- Turizm sektöründe denkleştirme süresi dört aydır; toplu iş sözleşmesiyle altı aya kadar artırılabilir.
- Denkleştirme uygulanan hâllerde bazı haftalarda 45 saati aşan çalışmalar, ortalama aşılmadıkça fazla çalışma sayılmaz (md. 41).

Çalışma süresinden sayılan hâller

- Madenlerde, taş ocaklarında, yer altı veya su altı işlerinde asıl çalışma yerine iniş, giriş ve çıkış için gereken süreler
- İşçinin işyeri dışında çalıştırılmak üzere gönderilmesi hâlinde yolda geçen süreler
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır biçimde bekleyerek boş geçirdiği süreler
- İşçinin başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde, bürosunda ya da işverenle ilgili bir yerde asıl işini yapmadan geçirdiği süreler
- Çocuk emziren kadın işçilerin süt izni süreleri
- Yerleşim yerlerinden uzak işyerlerine (demiryolu, karayolu, köprü yapımı gibi) toplu ve düzenli taşınmada geçen süreler

İşin niteliğinden doğmayıp işverenin sırf sosyal yardım amacıyla sağladığı taşımada araçta geçen süre çalışma süresinden sayılmaz (md. 66).

Ara dinlenmesi

Günlük çalışma süresi	Ara dinlenmesi
4 saat veya daha kısa	15 dakika
4 saatten fazla, 7,5 saate kadar (dahil)	30 dakika
7,5 saatten fazla	1 saat

- Süreler en azdır ve kural olarak aralıksız verilir; iklim, mevsim, gelenek ve işin niteliğine göre sözleşmeyle bölünerek kullandırılabilir (md. 68).
- Dinlenmeler işçilere aynı veya farklı saatlerde kullandırılabilir.
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi ve gece postaları

> **“Çalışma hayatında gece, en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her hâlde en fazla on bir saat süren dönemdir.” (md. 69)**

- Gece dönemi 20.00’den önce başlatılabilir veya 06.00’dan sonra bitirilebilir; ancak 20.00’den sonra başlatılamaz, 06.00’dan önce bitirilemez ve 11 saati aşamaz.
- Postalar Hâlinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’e göre, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan postanın çalışması gece çalışması sayılır.
- Gece ve gündüz postalarında, bir hafta gece çalışan işçi ertesi hafta gündüz çalıştırılır; iki haftalık nöbetleşme de uygulanabilir.
- Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz.

Gece çalışmasında koruyucu kurallar

Gece çalışması mesleki ve fizyolojik risklere zemin hazırlar, sağlığı bozabilir, aile ve sosyal çevreden kopmaya yol açabilir. Bu nedenle kanun gece çalışmasını sınırlar.

- İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.
- Turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ile petrol araştırma, arama ve sondaj işlerinde işçinin yazılı onayı alınarak 7,5 saati aşan gece çalışması yaptırılabilir.
- Gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz (md. 41).
- Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır (md. 73).
- 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılma usul ve esasları ayrı bir yönetmelikle düzenlenir.
- Gece çalışan işçilerin sağlık durumu, 6331 sayılı Kanun kapsamındaki sağlık gözetimiyle izlenir.

2013

Sağlık kuralları bakımından kısa çalışma

Bazı işlerde günlük çalışma süresi işçinin sağlığını korumak için daha kısa tutulur. Bu işler, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'le belirlenir.

Günlük çalışma süresi en çok 7,5 saat olan işler:

- Kurşun ve arsenik işleri
- Cam, cıva ve çimento sanayii
- Havagazı, kok fabrikaları ve termik santraller
- Çinko, bakır, alüminyum, demir ve çelik sanayii
- Döküm ve kaplamacılık
- Karpit, asit ve akümülatör sanayii
- Kaynak işleri
- Madenlere su verme
- Kauçuk işlenmesi
- Radyoaktif ve iyonlaştırıcı maddelerle yapılan işler
- 85 desibeli aşan gürültülü işler
- Su altında basınçlı hava gerektiren işler
- Pnömokonyoz yapan işler
- Tarım ilacı kullanım işleri

İş Kanunu'ndaki dayanak fıkra (md. 63 son fıkra) 2012'de 6331 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmıştır; konu bugün İSG mevzuatı kapsamında düzenlenir.

2013

Daha kısa günlük çalışma süreleri

Aynı Yönetmelik'e göre bazı işlerde günlük süre 7,5 saatin de altındadır:

İş	Günlük en çok süre
Su altında basınçlı hava içinde çalışılan işler	4–7 saat
Cıva izabe işleri	6 saat
Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işler	6 saat
Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma	4 saat
Karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işler	6 saat
Entektisit işleri	6 saat

Su altında basınçlı hava içindeki işlerde süre, derinliğe veya basınca göre belirlenir.

Fazla çalışma kavramı

- Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır (md. 41).
- Günlük süreyi aşan bir çalışma, haftalık 45 saat aşılmadıkça fazla çalışma sayılmaz; ölçüt haftalık süredir.
- Haftalık süre sözleşmeyle 45 saatin altında belirlenmişse, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır.
- Fazla çalışma için işçinin onayı alınır; toplam fazla çalışma yılda 270 saati geçemez.

Fazla çalışmanın türleri

Olağan nedenlerle (md. 41)

Ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yaptırılır. Sağlık nedenli kısa süreli işlerde ve gece çalışmasında yaptırılamaz.

Zorunlu nedenlerle (md. 42)

Arıza sırasında veya arıza olasılığında, makine ve araçlar için acil işlerde ya da zorlayıcı sebeplerde, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak ölçüde yaptırılır. Uygun bir dinlenme verilmesi zorunludur.

Olağanüstü hâllerde (md. 43)

Seferberlik süresince yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

Fazla çalışma ücreti ve serbest zaman

Çalışma türü	Saat ücretine zam	Serbest zaman karşılığı
Fazla çalışma (45 saati aşan)	%50	1 saat 30 dakika
Fazla sürelerle çalışma	%25	1 saat 15 dakika
Yer altı maden işleri (md. 42–43 hâlleri, 37,5 saati aşan)	en az %100	—

- İşçi serbest zamanı altı ay içinde, çalışma süreleri içinde ve ücretinden kesinti yapılmadan kullanır.
- Sağlık nedenli kısa süreli işlerde ve gece çalışmasında fazla çalışma yaptırılamaz; yer altı maden işlerinde yalnızca md. 42 ve 43'teki hâllerde yaptırılabilir.

2020

Telafi çalışması

- Zorunlu nedenlerle işin durması, bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi ya da işçinin talebiyle izin verilmesi gibi hâllerde, çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırılabilir (md. 64).
- Telafi çalışması dört ay içinde yaptırılır; Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırabilir.
- Günlük en çok çalışma süresi aşılmamak koşuluyla günde üç saatten fazla olamaz; tatil günlerinde yaptırılamaz.
- Telafi çalışmaları fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Bölüm 7

Tatiller ve izinler

Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, yıllık ücretli izin, mazeret izinleri

Hafta tatili

- İşçilere, tatilden önceki iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla, yedi günlük bir zaman diliminde kesintisiz en az 24 saat dinlenme verilir (md. 46).
- Çalışılmayan hafta tatili günü için iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam ödenir.
- Hesapta temel ücret esas alınır; fazla çalışma ücretleri, primler ve sosyal yardımlar dikkate alınmaz (md. 50).
- Geçici iş göremezlik ödeneği verilen dönemlere rastlayan hafta tatili ücretleri SGK tarafından ödenir (md. 48).
- Hafta tatilinde çalışan işçiye, Yargıtay uygulamasına göre hafta tatili ücretine ek olarak bir buçuk günlük ücret ödenir.

1981

Ulusal bayram ve genel tatiller

Tatil	Tarih	Süre
Cumhuriyet Bayramı (ulusal bayram)	28 Ekim 13.00'ten 29 Ekim akşamına	1,5 gün
Yılbaşı	1 Ocak	1 gün
Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı	23 Nisan	1 gün
Emek ve Dayanışma Günü	1 Mayıs	1 gün
Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı	19 Mayıs	1 gün
Demokrasi ve Millî Birlik Günü	15 Temmuz	1 gün
Zafer Bayramı	30 Ağustos	1 gün
Ramazan Bayramı	Arife günü 13.00'ten itibaren	3,5 gün
Kurban Bayramı	Arife günü 13.00'ten itibaren	4,5 gün

1 Mayıs 2009'da, 15 Temmuz 2016'da genel tatil günleri arasına eklenmiştir (2429 sayılı Kanun).

Bayram ve genel tatillerde çalışma

- Bu günlerde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırılır; hüküm yoksa işçinin onayı gerekir (md. 44).
- Çalışılmazsa o günün ücreti iş karşılığı olmaksızın tam ödenir; çalışılırsa ayrıca her gün için bir günlük ücret ödenir (md. 47).
- Hafta tatilinden farklı olarak bu günlerde çalışmaya zamlı ücret öngörülmemiştir.
- Resmî daire ve kuruluşlar bu günlerde tatil edilir; tatil Cuma akşamı sona ererse izleyen Cumartesi günü de tatil yapılır.
- 29 Ekim'de özel işyerlerinin kapanması zorunludur.

Yıllık ücretli izne hak kazanma

- İşe başladığı günden itibaren, deneme süresi dahil en az bir yıl çalışmış işçiye yıllık ücretli izin verilir; bu haktan vazgeçilemez (md. 53).
- Niteliği gereği bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde ve süreksiz işlerde çalışanlar yıllık izin hükümlerinden yararlanmaz.
- Aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde geçen süreler birleştirilir; aynı işverenin Kanun kapsamı dışındaki işyerlerinde geçen süreler de sayılır (md. 54).
- İşyeri devrinde izin hakkı kaybolmaz; devralan, işçinin devredende işe başladığı tarihi esas alır (md. 6).
- Alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçinin izni, o işyerindeki toplam süreye göre hesaplanır.

Yıllık ücretli izin süreleri

Hizmet süresi	En az izin
1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil)	14 gün
5 yıldan fazla, 15 yıldan az	20 gün
15 yıl (dahil) ve daha fazla	26 gün
18 yaş ve altındaki ile 50 yaş ve üzerindeki işçiler	en az 20 gün
Yer altı işlerinde çalışanlar	yukarıdaki sürelere +4 gün

Süreler iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir (md. 53).

Yıllık iznin kullanılması

- İzin işverence bölünemez ve sürekli verilir; tarafların anlaşmasıyla bir bölümü on günden az olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir (md. 56).
- Yıl içinde verilen diğer ücretli veya ücretsiz izinler, dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.
- İzne rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
- İznini başka bir yerde geçirecek işçiye, istemesi ve belgelemesi koşuluyla, yol için toplam dört güne kadar ücretsiz izin verilir.
- İşveren, yıllık izinleri gösteren izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

2026

Mazeret izinleri

3 gün ücretli

Evlenme, evlat edinme ya da ana, baba, eş, kardeş veya çocuğun ölümü.

10 gün ücretli

Eşin doğum yapması. Babalık izni 1 Mayıs 2026'dan itibaren 5 günden 10 güne çıkmıştır.

Yılda 10 güne kadar ücretli

En az %70 engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğun tedavisi için; hastalık raporuyla ve ebeveynlerden yalnızca biri tarafından.

Dayanak: İş Kanunu ek md. 2; 7578 sayılı Kanun (RG 01.05.2026).

Bölüm 8

Özel olarak korunan çalışanlar

Çocuk ve genç işçiler, kadın işçiler, engelli ve eski hükümlüler

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, madde 50

Çocuk ve genç işçiler

Genç işçi: 15 yaşını tamamlamış, 18 yaşını tamamlamamış kişi.
Çocuk işçi: 14 yaşını doldurmuş, 15 yaşını doldurmamış ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış kişi.

- 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır (md. 71).
- 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocuklar, gelişmelerine ve okula devamlarına engel olmayan hafif işlerde çalıştırılabilir.
- 14 yaşını doldurmamış çocuklar yalnızca sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde, yazılı sözleşmeyle ve her faaliyet için ayrı izin alınarak çalıştırılabilir.
- Çocuğun gördüğü iş okula gitmesine ve mesleki eğitimine engel olamaz.
- 18 yaşını doldurmamış erkekler yer ve su altı işlerinde (md. 72), 18 yaşını doldurmamış işçiler sanayiye ait işlerde gece çalıştırılamaz (md. 73).

Çocuk ve genç işçilerde çalışma ve dinlenme süreleri

Durum	Günde en çok	Haftada en çok
Zorunlu ilköğretimi tamamlamış, örgün eğitime devam etmeyen	7 saat	35 saat
Aynı durumda, 15 yaşını tamamlamış	8 saat	40 saat
Sanat, kültür ve reklam faaliyetleri	5 saat	30 saat
Okula devam eden (eğitim döneminde, ders saatleri dışında)	2 saat	10 saat

- Günlük çalışma, 24 saatlik dilimde kesintisiz 14 saat dinlenme gözetilerek uygulanır.
- Ara dinlenmesi: iki saatten fazla, dört saatten az süren işlerde 30 dakika; dört saatten 7,5 saate kadar süren işlerde çalışmanın ortasında 1 saat.
- Okulun kapalı olduğu dönemlerde ilk iki satırdaki süreler aşılamaz.

2026

Kadın işçiler: analık izni

Kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra belirli sürelerde çalıştırılmaması esastır. 7578 sayılı Kanunla 1 Mayıs 2026'dan itibaren doğum sonrası süre 8 haftadan 16 haftaya, toplam süre 16 haftadan 24 haftaya çıkmıştır.

8 hafta

doğumdan önce; çoğul gebelikte 2 hafta eklenir

16 hafta

doğumdan sonra

24 hafta

toplam analık izni; çoğul gebelikte 26 hafta

Kaynak: İş Kanunu md. 74; 7578 sayılı Kanun (RG 01.05.2026, sayı 33240).

Analık izninde diğer kurallar

- Sağlık durumu uygunsa kadın işçi, doktor onayıyla doğumdan önceki iki haftaya kadar çalışabilir; çalıştığı süreler doğum sonrasına eklenir.
- Erken doğumda kullanılamayan doğum öncesi süreler doğum sonrasına eklenir; doğumda veya sonrasında annenin ölümü hâlinde kullanılmayan süreler babaya kullandırılır.
- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene sekiz hafta analık izni verilir.
- Koruyucu aile olan işçiye, isteği üzerine çocuğun teslim edilmesinden sonra on gün ücretsiz izin verilir.
- Süreler gerekirse hekim raporuyla artırılabilir. Hamilelikte periyodik kontroller için ücretli izin verilir; hekim raporuyla gerekli görülürse işçi ücretinde indirim yapılmadan daha hafif işlerde çalıştırılır.

Analık izni sonrasındaki haklar

- Doğum sonrası iznin bitiminden itibaren kadın işçiye ve üç yaş altı çocuğu evlat edinene, isteği hâlinde haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir: ilk doğumda 60, ikincide 120, sonrakilerde 180 gün. Çoğul doğumda 30'ar gün eklenir; çocuk engelli doğarsa süre 360 gündür.
- İsteği hâlinde kadın işçiye, 24 haftalık (çoğul gebelikte 26 haftalık) sürenin bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir; bu süre yıllık izin hesabında dikkate alınmaz.
- Bir yaşından küçük çocuğu olan kadın işçiye günde toplam 1,5 saat süt izni verilir; hangi saatlerde ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi belirler, bu süre çalışma süresinden sayılır.
- Bu hükümler İş Kanunu kapsamında olsun veya olmasın iş sözleşmesiyle çalışan her işçiye uygulanır.
- Yer altı ve su altı işlerinde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır (md. 72).

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu

Elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler, aşağıdaki oranlarda işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdür (md. 30):

İşyeri	Engelli	Eski hükümlü
Özel sektör	%3	—
Kamu	%4	%2

- Askerlik hizmetini yaparken terör olayları sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananlar da bu kapsamda çalıştırılabilir.
- Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri olan işverenin yükümlülüğü toplam işçi sayısına göre hesaplanır.
- Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılamaz; bu işlerde çalışanlar işçi sayısının hesabına katılmaz.
- İşyerinin işçisiyken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.
- Çalışma gücünün en az %40'ını kaybettiğini sağlık kurulu raporuyla belgeleyenler engelli olarak kaydedilir.

Bölüm 9

Değerlendirme soruları

Otuz bir soru ve doğru cevapları

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu
ofis akademi
ASYA AKADEMİ

Soru 1

> I. Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan tüzel kişiye işçi denir.
> II. İşveren yalnızca işçi çalıştıran gerçek kişidir; tüzel kişi veya 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** — Doğru cevap

C) I, II, III ve IV

D) I, II ve III

Açıklama: İşçi yalnızca gerçek kişi olabilir; işveren gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olabilir (md. 2).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 18.05.2013

Soru 2

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

A) İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu

B) Taraflarca öngörülmüşse işin başlama ve bitiş tarihleri

C) **Asıl işverenin sigorta prim borcunun olmaması gerektiği** Doğru cevap

D) Sözleşmeden önce asıl işverence çalıştırılan işçilerin alt işverence işe alınması hâlinde haklarının kısıtlanamayacağı

Açıklama: Sigorta prim borcu, Yönetmelikte sayılan sözleşme unsurları arasında yer almaz.

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 18.05.2013

Soru 3

Asıl işveren–alt işveren ilişkisinin kurulma koşullarıyla ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) **Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri bulunmamalıdır.** Doğru cevap

B) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini yalnızca o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.

C) Alt işverene verilen iş yardımcı işlerden olmalı; asıl işin bir bölümü veriliyorsa iş, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmelidir.

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

Açıklama: Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde kendi işçileri de bulunmalıdır.

Soru 4

Aşağıdaki iş veya iş ilişkilerinden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidir?

A) **Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler** Doğru cevap

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

Açıklama: Havacılığın yer tesislerindeki işler, 4. maddedeki istisnaya rağmen Kanuna tabi tutulmuştur.

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 18.05.2013

Soru 5

Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadır?

A) Özel bir taşımacılık şirketinde çalışan uzun yol gemi kaptanı

B) Bir günlük gazetenin dış haberler şefi

C) Özel bir havayolu şirketinde çalışan pilot

D) **Profesyonel bir futbol takımının kaleci antrenörü** Doğru cevap

Açıklama: Gemi adamları Deniz İş Kanunu'na, gazeteciler Basın İş Kanunu'na tabidir; hava taşıma işleri ve sporcular İş Kanunu'nun dışındadır. Antrenör sporcu değildir.

Soru 6

Özel istihdam bürosu aracılığıyla, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işler için kurulan geçici işçi sağlama sözleşmesi en fazla ne kadar süreyle kurulabilir ve kaç defa yenilenebilir?

A) 3 ay; 2 defa

B) **4 ay; toplam 8 ayı geçmemek üzere 2 defa** — Doğru cevap

C) 6 ay; 2 defa

D) Süre ve yenileme sınırı yoktur

Açıklama: Holding içi görevlendirmeyle kurulan geçici iş ilişkisinde ise süre 6 aydır ve en fazla 2 defa yenilenebilir (md. 7).

Soru 7

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

A) Tam süreli iş

B) Belirli süreli iş

C) **Sürekli iş** Doğru cevap

D) Belirsiz süreli iş

Açıklama: En çok otuz iş günü süren işler süreksiz, daha uzun sürenler sürekli iştir (md. 10).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 18.05.2013

Soru 8

İş sözleşmesinin tarafları deneme süresini en çok ne kadar belirleyebilir?

A) İki hafta

B) **İki ay** — Doğru cevap

C) Dört hafta

D) Dört ay

Açıklama: Deneme süresi en çok iki aydır; yalnızca toplu iş sözleşmesiyle dört aya kadar uzatılabilir (md. 15).

Soru 9

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

A) 50

B) **30** **Doğru cevap**

C) 15

D) 7

Açıklama: İş güvencesi, 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçileri kapsar (md. 18).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 24.01.2011

Soru 10

İş güvencesi kapsamındaki işçi, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren en geç ne kadar süre içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır?

A) Yedi gün

B) On beş gün

C) **Bir ay** — Doğru cevap

D) Üç ay

Açıklama: Arabuluculukta anlaşma sağlanamazsa son tutanaktan itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir (md. 20).

Soru 11

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** — Doğru cevap

Açıklama: Üç yıldan fazla süren sözleşmelerde bildirim süresi sekiz haftadır (md. 17).

Soru 12

İşe iade davasında feshin geçersizliğine karar verildiğinde, karar kesinleşinceye kadar çalıştırılmayan süre için işçiye en çok ne kadarlık ücret ve diğer hakları ödenir?

A) İki ay

B) **Dört ay** — Doğru cevap

C) Altı ay

D) Bir yıl

Açıklama: Boşta geçen süre için en çok dört aya kadar doğmuş ücret ve diğer haklar ödenir (md. 21).

Kaynak: A sınıfı İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 02.07.2011

Soru 13

İş Kanunu’na göre aşağıdakilerden hangisi, iş güvencesi kapsamındaki fesihlerde geçerli bir sebep oluşturur?

A) İşyeri sendika temsilciliği yapmak

B) Çalışma saatleri dışında sendikal faaliyetlere katılmak

C) Haklarını takip için işveren aleyhine idari makamlara başvurmak

D) **Objektif bir değerlendirmeyle işçinin yetersizliğinin tespit edilmesi**

Doğru cevap

Açıklama: Geçerli sebep işçinin yeterliliğinden, davranışlarından veya işin gereklerinden kaynaklanabilir; diğer şıklar geçerli sebep sayılmaz (md. 18).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 18.05.2013

Soru 14

4857 sayılı Kanun’a göre işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanabilmesi için işçinin izinsiz veya haklı bir sebebe dayanmadan bir ay içinde en az ne kadar devamsızlık yapmış olması gerekir?

A) 1 gün

B) **3 iş günü** — Doğru cevap

C) 15 iş günü

D) 20 iş günü

Açıklama: Bir ayda üç iş günü devamsızlık haklı fesih sebebidir; ardı ardına iki iş günü devamsızlık da aynı sonucu doğurur (md. 25).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 21.12.2013

Soru 15

İş Kanunu’ndaki toplu işçi çıkarma eşiklerine göre, bir ay içinde işine son verilen işçi sayısı bakımından aşağıdakilerden hangisi Kanunda yer alan bir eşik değildir?

A) 20–100 işçili işyerinde en az 10 işçi

B) 101–300 işçili işyerinde en az %10 oranında işçi

C) **101–300 işçili işyerinde en az 20 işçi** Doğru cevap

D) 301 ve daha fazla işçili işyerinde en az 30 işçi

Açıklama: 101–300 işçili işyerlerinde eşik sayı değil, yüzde 10 oranıdır (md. 29).

Soru 16

Engelli olarak işe yerleştirilebilmek için çalışma gücünün en az yüzde kaçının kaybedildiğinin sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi gerekir?

A) 30

B) **40** Doğru cevap

C) 50

D) 60

Açıklama: Engelli kaydı için çalışma gücünün en az %40'ının kaybedildiği sağlık kurulu raporuyla belgelenir.

Soru 17

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

A) %5

B) %4

C) %3 — Doğru cevap

D) %2

Açıklama: Özel sektörde %3 engelli; kamuda %4 engelli ve %2 eski hükümlü çalıştırılır (md. 30).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 21.10.2012

Soru 18

Aşağıdakilerin hangisinde engelli işçi çalıştırılamaz?

A) Basımevlerinde

B) Hizmet sektöründe

C) **Yer altı ve su altı işlerinde** Doğru cevap

D) Su ürünleri alım ve satım işlerinde

Açıklama: Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılamaz (md. 30).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 21.12.2013

Soru 19

Aşağıdaki hâllerden hangisi çalışma süresinden sayılmaz?

A) Çocuk emziren kadın işçilerin süt vermeleri için belirlenen süreler

B) Yerleşim yerlerinden uzak işyerlerine toplu ve düzenli taşınmada geçen süreler

C) **İşverenin sırf sosyal yardım amacıyla sağladığı taşımada araçta geçen süreler** Doğru cevap

D) İşverence başka bir yere gönderilerek asıl işini yapmadan geçirilen süreler

Açıklama: İşin niteliğinden doğmayan, sırf sosyal yardım amaçlı taşımada geçen süre çalışma süresinden sayılmaz (md. 66).

Soru 20

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işçinin rızası olsa dahi aşılamayan günlük çalışma süresi kaç saattir?

A) 12

B) **11** Doğru cevap

C) 8,5

D) 7,5

Açıklama: Farklı dağıtımda günlük çalışma 11 saati aşamaz (md. 63).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 18.08.2013

Soru 21

İş Kanunu’na göre aşağıdakilerden hangisi ara dinlenme sürelerinden biri değildir?

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

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

C) **Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde kırk beş dakika** Doğru cevap

D) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat

Açıklama: Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde ara dinlenmesi bir saattir (md. 68).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 21.10.2012

Soru 22

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

A) Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır. Doğru cevap

B) Ara dinlenme süreleri iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

C) Ara dinlenmeleri işin niteliğine göre sözleşmelerle aralı kullandırılabilir.

D) Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresine göre 15 dakika ile 1 saat arasında düzenlenmiştir.

Açıklama: Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz (md. 68).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 18.08.2013

Soru 23

Aşağıdaki çalışmalardan hangisi gece çalışması olarak kabul edilmeyebilir?

A) 23.00'te başlayıp 06.00'da biten çalışma

B) **03.00'te başlayıp 10.00'da biten çalışma** Doğru cevap

C) 20.00'de başlayıp 03.00'te biten çalışma

D) 17.00'de başlayıp 01.00'de biten çalışma

Açıklama: 03.00–10.00 postasının yalnızca 3 saati gece dönemine rastlar; çalışmanın yarısından azı gece olduğu için gece çalışması sayılmaz.

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 13.05.2012

Soru 24

> I. İşçilerin gece çalışmaları kural olarak 7,5 saati geçemez.
> II. Gece çalışmasında fazla çalışma yaptırılabilir.
> III. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğunun sağlık raporuyla belgelenmesi gerekmez.

Yukarıdaki ifadelerden hangileri doğrudur?

A) **Yalnız I** — Doğru cevap

B) II ve III

C) I ve III

D) I, II ve III

Açıklama: Gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz; gece çalışanların sağlık durumu izlenir. 7,5 saat sınırına turizm, özel güvenlik, sağlık ve petrol arama işlerinde yazılı onayla istisna tanınmıştır.

Soru 25

4857 sayılı İş Kanunu'na göre postası değiştirilecek işçi en az kaç saat kesintisiz dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz?

A) 11 — Doğru cevap

B) 12

C) 18

D) 24

Açıklama: Postası değiştirilecek işçi en az 11 saat kesintisiz dinlendirilir (md. 69).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 18.08.2013

Soru 26

“....., 4857 sayılı İş Kanunu’nda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.” Boşluğa gelmesi gereken ifade hangisidir?

A) Fazladan çalışma

B) Fazla mesai

C) Ek çalışma

D) **Fazla çalışma** Doğru cevap

Açıklama: Kanundaki terim “fazla çalışma”dır (md. 41).

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 18.05.2013

Soru 27

Aşağıdakilerden hangisine fazla çalışma yaptırılamaz?

A) 18 yaşını doldurmuş, 20 yaşını doldurmamış kadın işçiler

B) 18 yaşını doldurmuş, 20 yaşını doldurmamış erkek işçiler

C) Sağlıklı olduğu hekim raporuyla belgelenen işçiler

D) Çağrı üzerine çalışan işçiler Doğru cevap

Açıklama: Çağrı üzerine çalışma kısmi süreli bir sözleşmedir; kısmi süreli çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 21.10.2012

Soru 28

Fazla sürelerle çalışmada her bir saat için verilecek ücret, normal saat ücretinin yüzde kaç yükseltilmesiyle ödenir?

A) 25 — Doğru cevap

B) 50

C) 75

D) 100

Açıklama: Fazla sürelerle çalışmada zam %25, fazla çalışmada %50'dir (md. 41).

Soru 29

18 yaş ve altındaki ile 50 yaş ve üzerindeki işçilere verilecek yıllık ücretli izin en az kaç gündür?

A) 15 gün

B) **20 gün** — Doğru cevap

C) 26 gün

D) 30 gün

Açıklama: Bu işçilerin yıllık izni 20 günden az olamaz (md. 53).

Soru 30

Yıllık ücretli izin süreleriyle ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) hizmette en az 14 gün

B) 5 yıldan fazla, 15 yıldan az hizmette en az 20 gün

C) 15 yıl (dahil) ve daha fazla hizmette en az 26 gün

D) **Bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde en az 10 gün** Doğru cevap

Açıklama: Bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde yıllık izin hükümleri uygulanmaz (md. 53).

Soru 31

Normal haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde bir hafta boyunca 48 saat çalışan ve saat ücreti 10 TL olan işçinin o haftaki toplam ücreti nedir?

A) 480 TL

B) 487,5 TL

C) **495 TL** Doğru cevap

D) 510 TL

Açıklama: 45 saat × 10 TL = 450 TL; 3 saat fazla çalışma × 15 TL = 45 TL; toplam 495 TL.

Kaynak: İş güvenliği uzmanlığı sınavı, 21.12.2013

Kaynaklar

Kanunlar

4857 sayılı İş Kanunu (RG 10.06.2003, 25134), güncel metin: mevzuat.gov.tr

1475 sayılı İş Kanunu, md. 14 (RG 01.09.1971, 13943)

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (RG 07.11.2012, 28460)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG 30.06.2012)

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (yürürlük 01.07.2012)

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (RG 25.10.2017, 30221)

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun (RG 19.03.1981, 17284)

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (RG 19.06.1986, 19139)

854 sayılı Deniz İş Kanunu; 5953 sayılı Basın İş Kanunu

7033 sayılı Kanun (RG 01.07.2017, 30111)

7438 sayılı Kanun (RG 03.03.2023)

7578 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG 01.05.2026, 33240)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, md. 50

Yönetmelikler ve kararlar

Alt İşverenlik Yönetmeliği (RG 27.09.2008, 27010)

Postalar Hâlinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (RG 07.04.2004, 25426)

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (RG 16.07.2013, 28709)

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (RG 10.03.2021)

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği; Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG 06.04.2004)

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı 2025/1 (RG 26.12.2025, 33119)

Hazine ve Maliye Bakanlığı, Mali ve Sosyal Haklar Genelgesi (2 Temmuz 2026)

İstatistikler

ÇSGB, 2026 Temmuz ayı işkolu istatistikleri hakkında tebliğ (RG 28.07.2026, 33323); csgb.gov.tr

SGK İstatistik Yıllıkları 2019–2025, iş kazası ve meslek hastalığı tabloları; sgk.gov.tr

ILO (2023). A call for safer and healthier working environments. Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi

Teşekkürler

YENİ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ULUDAĞ UZMAN AKADEMİ
iş sağlığı ve güvenliği eğitim kurumu

ofis akademi

ASYA AKADEMİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİM KURUMU