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 hukukunun temelleri

Tanım, bölümler, kanunlar ve kapsam

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

# İş hukukunun tanımı ve bölümleri

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

## Bireysel iş hukuku

Tek işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesiyle ortaya çıkan hukuki ilişkiyi düzenler.

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

## Toplu iş hukuku

Çalışma ilişkilerinde tarafların sendikalar şeklinde örgütlenmesi ve ilişkilerin bu kuruluşlar tarafından yönetilmesiyle oluşan hukuki ilişkidir.

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

# Temel kanunlar

## Toplu iş hukuku

**6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu** (kabul 18.10.2012)

- Sendika ve konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi
- Toplu iş sözleşmesinin yapılması, uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümü, grev ve lokavt

Kamu görevlileri için 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu uygulanır.

## Bireysel iş hukuku

- **4857 sayılı İş Kanunu** (RG 10.06.2003)
- 854 sayılı Deniz İş Kanunu: gemi adamları ve işverenleri
- 5953 sayılı Basın İş Kanunu: basın mesleğinde çalışanlar
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesi hükümleri
- Hafta Tatili Kanunu; Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun; Mesleki Eğitim Kanunu; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
- Kıdem tazminatı için 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesi

# İş Kanunu’nun kapsamı ve istisnaları

## Kural

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

## Kanunun uygulanmadığı iş ve ilişkiler

- Deniz ve hava taşıma işleri
- 50 ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başkası katılmaksızın evde yapılan el sanatları işleri
- Ev hizmetleri
- Çıraklar, sporcular ve rehabilite edilenler
- Esnaf ve sanatkâr tanımına uygun, üç kişinin çalıştığı işyerleri

## Kanunun uygulandığı işler

- Kıyılarda, liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yükleme ve boşaltma işleri
- Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler
- Tarım alet ve makinelerinin yapıldığı atölye ve fabrikalar
- Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri
- Halkın yararlanmasına açık veya işyerinin eklentisi olan park ve bahçe işleri

# İşyerinin bildirilmesi ve devri

## İşyeri bildirimi

Kanun kapsamında bir işyerini kuran, devralan, çalışma konusunu değiştiren veya kapatan işveren; işyerinin unvan ve adresini, işçi sayısını, çalışma konusunu, başlama veya bitme gününü ve kendi bilgilerini bir ay içinde bildirir.

SGK'ya verilen işyeri bildirgesi, Bakanlığa da yapılmış sayılır.

## İşyerinin veya bir bölümünün devri

- Devir tarihinde mevcut iş sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla devralana geçer; kıdeme bağlı haklarda işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.
- Devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan birlikte sorumludur; devredenin sorumluluğu iki yılla sınırlıdır.
- Devir, tek başına işveren için fesih sebebi, işçi için haklı fesih sebebi oluşturmaz; ekonomik, teknolojik ve organizasyon değişikliğine dayalı fesih hakları saklıdır.

Bölüm 2

# Temel kavramlar

İşçi, işveren, işveren vekili, işyeri ve alt işveren

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

# İşçi, işveren, işveren vekili ve işyeri

## İşçi (md. 2)

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan **gerçek kişidir**; ücret karşılığında işverene bağımlı olarak iş görmeyi üstlenir.

- Kanuni kısıtlamalar dışında yaşı, cinsiyeti, milliyeti ne olursa olsun herkes işçi olabilir.
- Doktor, mühendis, avukat gibi meslek sahipleri de iş sözleşmesiyle çalışıyorsa hukuken işçidir.

## İşveren

İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluştur; sözleşmeden doğan borçların ifasını üstlenir.

## İşveren vekili

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişidir. Temsil yetkisi yanında yönetimde görev almak da gerekir; işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlemlerinden doğrudan işveren sorumludur.

## İşyeri

Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. İşyerine bağlı yerler ile dinlenme, emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene, eğitim ve avlu gibi eklentiler de işyerinden sayılır.

# Alt işveren

## Tanım (md. 2)

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde ya da asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve işçilerini yalnız bu işte çalıştıran işverendir.

## Unsurlar

1. İş, işveren sıfatı taşıyan asıl işverenden alınmalıdır.
2. İş yardımcı iş ya da uzmanlık gerektiren asıl işin bir bölümü olmalıdır.
3. İş asıl işverenin işyerinde yapılmalıdır.
4. Alt işveren işçilerini yalnız o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
5. Daha önce o işyerinde çalıştırılan kişiyle alt işverenlik ilişkisi kurulamaz.

## Koruyucu hükümler

- Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur.
- Asıl işverenin işçileri alt işverence işe alınarak hakları kısıtlanamaz.
- Asıl işveren, alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini başvuru üzerine veya aylık olarak resen kontrol eder; ödenmeyen ücreti hakedişten keserek işçinin hesabına yatırır.
- Muvazaalı ilişkide alt işveren işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılır; taraflara idari para cezası uygulanır.

# Alt işverenlik sözleşmesinin içeriği

- Asıl işveren ile alt işverenin unvan ve adresleri; tüzel kişilerde işveren vekillerinin adı, soyadı ve adresi
- İşyerinde yürütülen asıl işin ve alt işverene verilen işin ne olduğu
- Alt işverene verilen işte çalışacak işçi sayısı; taraflarca öngörülmüşse işin başlama ve bitiş tarihleri
- Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği
- Asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı birlikte sorumluluğu
- Sözleşmeden önce asıl işverence çalıştırılan işçilerin alt işverence işe alınması hâlinde haklarının kısıtlanamayacağı
- Uzmanlık gerektiren işlerde uzmanlığı belgeleyen iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları

Kaynak: Alt İşverenlik Yönetmeliği.

Bölüm 3

# İş sözleşmeleri

Türler, şekil, deneme süresi ve geçici iş ilişkisi

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

# İş sözleşmesi ve türleri

## Genel kurallar

- İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir; kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılması zorunludur; bu belgeler damga vergisi, resim ve harçtan muaftır.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hâllerde işveren en geç iki ay içinde çalışma koşullarını, çalışma süresini, ücreti ve fesih hükümlerini gösteren yazılı bir belge verir.
- Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işler süreksiz, daha uzun sürenler sürekli iştir.

## Belirli ve belirsiz süreli

- Süreye bağlı yapılmayan sözleşme belirsiz sürelidir.
- Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yazılı yapılan sözleşme belirli sürelidir.
- Esaslı neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz; aksi hâlde başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılır.

## Çalışma biçimine göre

- Tam süreli
- Kısmi süreli
- Çağrı üzerine
- Deneme süreli
- Takım sözleşmesi
- Uzaktan çalışma

# Kısmi süreli, deneme süreli, takım ve uzaktan çalışma

## Kısmi süreli ve çağrı üzerine

- **Tam süreli:** normal haftalık çalışma süresinin (45 saat) tamamında çalışma
- **Kısmi süreli:** haftalık çalışma süresinin tam süreli emsal işçiye göre önemli ölçüde, en çok üçte ikisi oranında az belirlenmesi
- **Çağrı üzerine:** işçinin, ihtiyaç duyulduğunda iş görmeyi üstlendiği, yazılı yapılan kısmi süreli sözleşme

## Deneme süresi

- En çok iki ay; toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Deneme süresi içinde taraflar sözleşmeyi bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir; işçinin çalıştığı günlerin ücreti ve diğer hakları saklıdır.

## Takım sözleşmesi

Birden çok işçinin oluşturduğu takımı temsilen bir işçinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmedir; süresi ne olursa olsun yazılı yapılır ve her işçinin kimliği ve ücreti gösterilir.

## Uzaktan çalışma

İşçinin, iş görme edimini işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında evde ya da teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında yerine getirmesine dayalı, yazılı yapılan iş ilişkisidir; usul ve esaslar Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde (2021) düzenlenmiştir.

# Geçici iş ilişkisi (1/2)

## Kuruluş yolları

- Özel istihdam bürosu aracılığıyla
- Holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yoluyla; altı ayı geçmemek üzere yazılı yapılır, en fazla iki defa yenilenebilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan ilişkide işveren özel istihdam bürosudur; büro geçici işçiyle iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yapar.

## Özel istihdam bürosu aracılığıyla hangi işlerde?

- Analık izni, kısmi süreli çalışma talebi, askerlik hizmeti ve sözleşmenin askıda kaldığı hâllerde
- Mevsimlik tarım işlerinde
- Ev hizmetlerinde
- İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı gördürülen işlerde
- İSG bakımından acil işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerde
- İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesini aşan öngörülemeyen iş artışlarında
- Mevsimlik işlerde

## Sınırlar

- Sözleşme, bazı hâller dışında en fazla dört ay için yapılır ve toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir; süre sonunda aynı iş için altı ay geçmeden yeniden geçici işçi çalıştırılamaz.
- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süresince, kamu kurumlarında ve yer altı maden işyerlerinde kurulamaz.
- Öngörülemeyen iş artışı nedeniyle çalıştırılan geçici işçi sayısı işçi sayısının dörtte birini geçemez; 10 ve daha az işçili işyerlerinde beşe kadar olabilir.

# Geçici iş ilişkisi (2/2)

## Geçici işçi çalıştıran işverenin yükümlülükleri

- İşin gereğine ve sözleşmeye uygun olarak talimat verme yetkisine sahiptir.
- Açık iş pozisyonlarını geçici işçiye ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.
- Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesine göre yararlandırır.
- İş kazası ve meslek hastalığını özel istihdam bürosuna derhâl, SGK'ya da kanuni süresinde bildirir.
- **6331 sayılı Kanun'un 17. maddesindeki eğitimleri verir ve İSG tedbirlerini alır;** geçici işçi de eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

## Geçici işçinin korunması

- Temel çalışma koşulları, aynı iş için doğrudan istihdam edilse sağlanacak koşulların altında olamaz.
- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesihten itibaren altı ay geçmeden geçici işçi olarak çalıştırılamaz.
- Geçici işçinin başka bir işverende çalışmasını engelleyen hükümler geçersizdir; geçici işçiden hizmet bedeli adı altında ücret alınamaz.

Bölüm 4

# Sözleşmenin sona ermesi

Süreli ve haklı nedenle fesih, iş güvencesi, toplu işçi çıkarma ve kıdem tazminatı

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

# Süreli fesih (bildirim süreleri)

## Bildirim süreleri (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 ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı öder; işveren bu ücreti peşin vererek sözleşmeyi feshedebilir.

## Yeni iş arama izni

- İşveren bildirim süreleri içinde işçiye iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan günde en az iki saat iş arama izni verir.
- İşçi isterse bu saatleri birleştirerek toplu kullanabilir; bunu ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmalı ve işverene bildirmelidir.
- İzin verilmez veya eksik kullandırılırsa o süreye ilişkin ücret ödenir; işveren izin süresinde işçiyi çalıştırırsa ayrıca yüzde yüz zamlı ücret öder.

# İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı (md. 24)

### I. Sağlık sebepleri

- İşin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı tehlikeye girerse
- İşçinin sürekli ve doğrudan görüştüğü işveren veya başka bir işçi bulaşıcı ya da işçinin işiyle bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa

### II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller

- İşveren sözleşme yapılırken esaslı noktalarda işçiyi yanıltırsa
- İşveren işçinin veya ailesinin şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışlarda bulunur ya da işçiye cinsel tacizde bulunursa
- İşveren işçiye veya ailesine sataşır, gözdağı verir, suça özendirir ya da şeref kırıcı asılsız ağır isnatlarda bulunursa
- İşçi işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişilerce cinsel tacize uğrar ve bildirmesine rağmen önlem alınmazsa
- Ücret kanuna veya sözleşmeye uygun hesaplanmaz ya da ödenmezse
- Parça başı veya iş tutarı ücrette, işçiye az iş verilip ücret farkı karşılanmazsa ya da çalışma şartları uygulanmazsa

### III. Zorlayıcı sebepler

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

# İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı (md. 25) (1/2)

### I. Sağlık sebepleri

- İşçinin kendi kastından, düzensiz yaşayışından veya içkiye düşkünlüğünden doğan hastalık veya sakatlığı nedeniyle devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi
- Diğer hastalık, kaza, doğum ve gebelik hâllerinde devamsızlığın, işçinin kıdemine göre bildirim süresini altı hafta aşması

### III. Zorlayıcı sebepler ve IV. Gözaltı

- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması
- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlığın bildirim süresini aşması

### Kullanma süresi (md. 26)

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâllere dayanan fesih hakkı, karşı tarafın bu davranışını öğrenme gününden itibaren **altı iş günü** içinde ve her hâlde fiilin gerçekleşmesinden itibaren **bir yıl** içinde kullanılır.

İşçinin işyerinde maddi çıkar sağladığı hâllerde bir yıllık süre uygulanmaz.

# İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı (md. 25) (2/2)

## II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hâller

| | |
|---|---|
| **1** | Sözleşme yapılırken gerekli nitelikler kendisinde yokken varmış gibi gösterip veya gerçeğe uymayan bilgiler vererek işvereni yanıltma |
| **2** | İşverene veya ailesine şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlar, asılsız ihbar ve isnatlar; işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunma |
| **3** | İşverene, ailesine veya başka bir işçiye sataşma; işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelme ya da bunları işyerinde kullanma |
| **4** | Güveni kötüye kullanma, hırsızlık, meslek sırlarını ortaya atma gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlar |
| **5** | İşyerinde yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve ertelenmeyen bir suç işleme |
| **6** | İzinsiz ve haklı sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü, bir ay içinde iki defa tatil gününden sonraki iş günü veya bir ayda üç iş günü işe devam etmeme |
| **7** | Yapmakla ödevli olduğu görevleri hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etme |
| **8** | Kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürme; işyeri malına otuz günlük ücretiyle ödeyemeyeceği derecede hasar ve kayba yol açma |

# İş güvencesi ve işe iade

## Kapsam (md. 18)

- 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, en az altı ay kıdemi olan ve belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçiler
- Yer altı işlerinde kıdem şartı aranmaz.
- Fesih, işçinin yeterliliğinden, davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmalı ve yazılı, sebep gösterilerek yapılmalıdır.
- Sendika üyeliği veya temsilciliği, işverene karşı hak arama, ırk, cinsiyet, gebelik, din gibi nedenler ve analık izni sırasında çalışmama geçerli sebep sayılmaz.

## İşe iade süreci

1. İşçi fesih bildiriminin tebliğinden itibaren **bir ay içinde arabulucuya başvurur** (7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu; 2018'den beri zorunlu).
2. Anlaşma sağlanamazsa son tutanaktan itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılır; taraflar anlaşırsa özel hakeme de gidilebilir.
3. Kesinleşen karar tebliğinden itibaren on iş günü içinde işçi işe başlamak için işverene başvurur.
4. İşveren bir ay içinde işe başlatmazsa en az dört, en çok sekiz aylık ücret tutarında işe başlatmama tazminatı öder; çalıştırılmayan süre için en çok dört aylık ücret ve diğer haklar ödenir.

# Toplu işçi çıkarma (md. 29)

## Bildirim

- İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu en az otuz gün önceden yazıyla işyeri sendika temsilcilerine, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.
- Fesihler bildirimden otuz gün sonra hüküm doğurur.
- Bildirimden sonra yapılan görüşmelerde toplu çıkarmanın önlenmesi veya sayısının azaltılması ele alınır.

## Toplu işçi çıkarma sayılan durumlar

Bir aylık süre içinde aynı veya farklı tarihlerde, 17. madde uyarınca işine son verilen işçi sayısı:

| İşyerindeki işçi sayısı | En az |
|---|---|
| 20–100 | **10 işçi** |
| 101–300 | **%10** |
| 301 ve üzeri | **30 işçi** |

# Kıdem tazminatı

## Hak kazanma koşulları

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre aynı işverene bağlı en az bir yıllık çalışma süresi ve aşağıdaki hâllerden biri gerekir:

- İşverence, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışlar dışındaki bir nedenle feshedilmesi
- İşçinin haklı nedenle derhal feshi (md. 24)
- Muvazzaf askerlik
- Yaşlılık aylığı veya toptan ödeme için başvuru; ya da yaş dışındaki emeklilik koşullarını (sigortalılık süresi ve prim günü) tamamlayıp kendi isteğiyle ayrılma
- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteğiyle ayrılması
- İşçinin ölümü

## Hesap ve diğer kurallar

- Her tam çalışma yılı için son 30 günlük brüt ücret tutarında ödenir; yıldan artan süreler için oranlanır.
- Yıllık tutar, en yüksek devlet memuruna ödenen azami emeklilik ikramiyesini (kıdem tazminatı tavanı) geçemez; tavan altı ayda bir güncellenir.
- 8 Eylül 1999'dan önce sigortalı olanlar, en az 15 yıl sigortalılık ve 3.600 gün prim koşuluyla kendi isteğiyle ayrılsa da kıdem tazminatı alabilir.
- Kıdem, ihbar, kötüniyet tazminatları ile yıllık izin ücretinde zamanaşımı beş yıldır; dava öncesinde arabulucuya başvuru zorunludur.

Bölüm 5

# Ücret ve çalışma süreleri

Ücret, haftalık ve günlük çalışma, gece çalışması, ara dinlenmesi ve fazla çalışma

# Ücret ve ücret kesme cezası

## Ücret (md. 32)

- Genel anlamda ücret, bir kimseye iş karşılığında işveren veya üçüncü kişilerce sağlanan ve parayla ödenen tutardır.
- Ücret en geç ayda bir ödenir; iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- Bono, kupon veya parayı temsil ettiği iddia edilen bir senetle ücret ödemesi yapılamaz.

## Ücret kesme cezası (md. 38)

- İşveren, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde gösterilen sebepler dışında ücret kesme cezası veremez; kesinti işçiye derhâl sebepleriyle bildirilir.
- Kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başı ücrette işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.
- Kesilen paralar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere bir ay içinde Bakanlığın belirlediği banka hesabına yatırılır.

# Haftalık ve günlük çalışma süresi (md. 63)

## Haftalık süre

- Haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir; taraflar daha kısa bir süre belirleyebilir.
- Aksi kararlaştırılmamışsa haftanın çalışılan günlerine eşit bölünür.
- Taraflar anlaşarak süreyi günlere farklı dağıtabilir; ancak günlük çalışma **hiçbir şekilde 11 saati aşamaz.**
- **Denkleştirme:** farklı dağıtımda iki aylık süre içinde haftalık ortalama süre normal süreyi aşamaz; bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar artırılabilir.
- Yer altı maden işlerinde çalışma süresi günde en çok 7,5, haftada en çok 37,5 saattir.

## Günlük süre örnekleri

| Uygulama | Günlük süre |
|---|---|
| Haftada 6 iş günü | **7,5 saat** |
| Cumartesi tatil (5 iş günü) | **9 saat** |

45 saatin uygulandığı işyerinde, eşit veya farklı dağıtımda haftalık iş günü beşten az olamaz; çünkü günlük süre en çok 11 saattir.

**Sağlık kuralları:** kurşun, arsenik, cıva, cam, çimento, termik santral ve benzeri işlerde günlük çalışma 7,5 saat veya daha azdır; basınçlı hava altındaki işlerde derinliğe göre 7 ile 4 saat arasındadır (Yönetmelik, RG 16.07.2013).

# Çalışma süresinden sayılan süreler (md. 66)

| | |
|---|---|
| **1** | Madenlerde, taş ocaklarında, yer altında veya su altında çalışılan işlerde kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inme ve çıkmalar için gereken süreler |
| **2** | İşçilerin işveren tarafından işyerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmesi hâlinde yolda geçen süreler |
| **3** | İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir hâlde bulunmakla birlikte çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler |
| **4** | İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde, bürosunda ya da işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler |
| **5** | Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilen süreler |
| **6** | Yerleşim yerlerinden uzak işyerlerine işçilerin hep birlikte getirilip götürülmeleri sırasında geçen süreler |

İşveren tarafından yalnız sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme sırasında geçen süreler ve ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

# Gece çalışması ve ara dinlenmesi

## Gece (md. 69)

- Gece, en geç 20.00'de başlayıp en erken 06.00'ya kadar süren ve en fazla 11 saat olan dönemdir.
- Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan çalışmalar gece çalışması sayılır.
- Gece çalışması 7,5 saati geçemez; turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetlerinde işçinin yazılı onayıyla aşılabilir.
- Gece çalışmalarında fazla çalışma yaptırılamaz.
- Gece çalıştırılacak işçiler işe başlamadan önce ve en geç iki yılda bir sağlık muayenesinden geçirilir.
- Gece ve gündüz postalarında nöbetleşe çalışanlar, kesintisiz 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılamaz; postalar haftalık olarak sırayla değiştirilir.
- 18 yaşını doldurmamış işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

## Ara dinlenmesi (md. 68)

| Günlük çalışma | En az ara |
|---|---|
| 4 saat veya daha kısa | **15 dakika** |
| 4 saatten fazla, 7,5 saate kadar (dâhil) | **30 dakika** |
| 7,5 saatten fazla | **1 saat** |

- Süreler asgaridir ve aralıksız verilir; iklim, mevsim, gelenek ve işin niteliğine göre sözleşmelerle bölünebilir.
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

# Fazla çalışma (md. 41–43)

## Kavram ve türler

- **Fazla çalışma:** kanundaki koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır; günlük sürenin aşılması, haftalık 45 saat aşılmadıkça fazla çalışma değildir.
- **Fazla sürelerle çalışma:** haftalık sürenin 45 saatin altında belirlendiği işyerlerinde bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.
- **Zorunlu nedenlerle:** arıza, arıza olasılığı, makine ve araçlar için acele işler veya zorlayıcı nedenlerle
- **Olağanüstü nedenlerle:** seferberlik sırasında yurt savunmasının gerektirdiği işyerlerinde

## Ücret ve sınırlar

- Fazla çalışmada saat ücreti yüzde 50, fazla sürelerle çalışmada yüzde 25 zamlı ödenir.
- Yer altı maden işlerinde haftalık 37,5 saati aşan her saat için en az yüzde 100 zamlı ödenir.
- İşçi isterse ücret yerine her fazla çalışma saati için 1,5 saat, her fazla süreli saat için 1 saat 15 dakika serbest zaman kullanır; altı ay içinde kullandırılır.
- Fazla çalışma bir yılda 270 saati geçemez ve işçinin yazılı onayı alınır.
- Fazla çalışma yaptırılamayanlar: 18 yaşından küçükler, gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler, kısmi süreli çalışanlar, sağlık kuralları bakımından 7,5 saat çalışılan işler ve gece çalışmaları.

Bölüm 6

# Tatiller ve izinler

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

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

# Hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatiller

## Hafta tatili (md. 46)

- Tatilden önceki iş günlerinde çalışmış olmak koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme verilir.
- Çalışılmayan hafta tatili günü için o günün ücreti iş karşılığı olmaksızın tam ödenir.
- Ücret hesabında temel ücret esas alınır; fazla çalışma ücreti, primler ve sosyal yardımlar dikkate alınmaz.
- Geçici iş göremezlik dönemine rastlayan hafta tatili ücreti SGK tarafından ödenir.
- Hafta tatilinde çalışılması bir tür fazla çalışmadır; işçiye ayrıca ücret ödenir.

## Ulusal bayram ve genel tatiller

| Gün | Süre |
|---|---|
| Ulusal Bayram: 29 Ekim (28 Ekim 13.00'ten itibaren) | 1,5 gün |
| Yılbaşı: 1 Ocak | 1 gün |
| 23 Nisan, 19 Mayıs, 30 Ağustos | Birer gün |
| 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü | 1 gün |
| 15 Temmuz Demokrasi ve Millî Birlik Günü | 1 gün |
| Ramazan Bayramı; Kurban Bayramı (arifeler 13.00'ten itibaren) | 3,5 gün; 4,5 gün |

Bu günlerde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle belirlenir; hüküm yoksa işçinin onayı gerekir. Çalışılmazsa o günün ücreti tam, çalışılırsa ayrıca bir günlük ücret ödenir (md. 47).

# Yıllık ücretli izin (md. 53–60)

## Hak kazanma ve kullanım

- Deneme süresi dâhil en az bir yıl çalışmış olmak gerekir; aynı işverenin işyerlerindeki süreler birleştirilir.
- Bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işleriyle süreksiz işlerde yıllık izin hakkı yoktur.
- İzin sürekli verilir; tarafların anlaşmasıyla bir bölümü on günden az olmamak üzere bölünebilir.
- Diğer izinler yıllık izne mahsup edilemez; izne rastlayan hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresine eklenir.
- İznini başka yerde geçirecek işçiye istemi ve belgelemesi hâlinde gidiş-dönüş için toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni verilir.
- Alt işvereni değişen ancak aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçinin süresi aynı işyerindeki çalışmaya göre hesaplanır.

## İzin süreleri

| Kıdem | En az |
|---|---|
| 1–5 yıl (5 dâhil) | **14 gün** |
| 5 yıldan fazla, 15 yıldan az | **20 gün** |
| 15 yıl ve üzeri | **26 gün** |

18 yaş ve altı ile 50 yaş ve üstü işçilere verilecek izin 20 günden az olamaz. Süreler iş ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

2026

# Mazeret izinleri (Ek md. 2)

| Durum | Ücretli izin |
|---|---|
| Evlenme veya evlat edinme | **3 gün** |
| Ana, baba, eş, kardeş veya çocuğun ölümü | **3 gün** |
| **Eşinin doğum yapması (babalık izni)** | **10 gün** |
| En az %70 engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğun tedavisi (çalışan ebeveynlerden biri) | **Yılda 10 güne kadar** |
| **Koruyucu aile olan işçi** | **10 gün** |

7578 sayılı Kanun (RG 01.05.2026) ile işçilerin babalık izni 5 günden 10 güne çıkarıldı; koruyucu aileye, çocuğun teslim edilmesinden sonra isteği üzerine 10 gün izin hakkı tanındı.

Bölüm 7

# Özel gruplar

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

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

# Çocuk ve genç işçiler (md. 71–73)

## Tanımlar

- **Genç işçi:** 15 yaşını tamamlamış, 18 yaşını tamamlamamış kişi
- **Çocuk işçi:** 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve zorunlu ilköğretimini tamamlamış kişi
- 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır; 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretimini tamamlamış çocuklar ancak gelişmelerine ve eğitimlerine engel olmayan hafif işlerde çalışabilir.

## Çalışma süreleri

- Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocuklar günde 7, haftada 35 saatten fazla çalıştırılamaz; 15 yaşını tamamlamış olanlar için günde 8, haftada 40 saate kadar artırılabilir.
- Okula devam eden çocukların çalışma süreleri eğitim saatleri dışında olur ve eğitimlerine engel olamaz.
- Günlük çalışma, 24 saatlik dilimde kesintisiz 14 saat dinlenme dikkate alınarak uygulanır.

## Ara dinlenmesi ve yasaklar

- İki saatten fazla dört saatten az işlerde 30 dakika, dört saatten 7,5 saate kadar işlerde bir saat ara dinlenmesi zorunludur.
- 18 yaşını doldurmamış işçilerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılması yasaktır.
- 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınlar maden ocaklarında ve yer altı ile su altı işlerinde çalıştırılamaz.

# Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu (md. 30)

## Oranlar

50 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler, meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde:

| İşyeri | Engelli | Eski hükümlü |
|---|---|---|
| Özel sektör | **%3** | **-** |
| Kamu | **%4** | **%2** |

## Kurallar

- Engelli: çalışma gücünün en az %40'ından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenmiş kişi
- Yer altı ve su altı işlerinde engelli ve eski hükümlü çalıştırılamaz.
- İşçi sayısının hesabında belirli ve belirsiz süreli sözleşmeyle çalışanlar dikkate alınır; kısmi süreli çalışanlar süreleri oranında hesaba katılır.
- 2013'ten itibaren mevzuatta "özürlü" yerine "engelli" terimi kullanılmaktadır.

2026

# Kadın işçiler: analık hâli ve süt izni (md. 74)

## Analık izni

- Kadın işçiler doğumdan önce 8, doğumdan sonra 16 hafta olmak üzere **toplam 24 hafta** çalıştırılmaz; çoğul gebelikte doğumdan önceki süreye iki hafta eklenir.
- Sağlık durumu uygunsa hekim onayıyla doğumdan önceki iki haftaya kadar çalışılabilir (önceden üç hafta); kullanılmayan süre doğum sonrasına eklenir.
- Süreler sağlık durumuna ve işin özelliğine göre hekim raporuyla artırılabilir.
- Hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

## Doğum sonrası haklar

- Doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin (yarım çalışma): ilk doğumda 60, ikincide 120, sonrakilerde 180 gün; çoğul doğumda 30 gün eklenir.
- İsteği hâlinde analık izninin bitiminden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir; üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinenler de yararlanır.
- Bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir; saatleri işçi belirler ve çalışma süresinden sayılır.
- Çocuğun zorunlu ilköğretim çağına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talep edebilir.

7578 sayılı Kanun (RG 01.05.2026): analık izni 16 haftadan 24 haftaya çıkarıldı.

Bölüm 8

# Toplu iş hukuku

6356 sayılı Kanun’un temel kuralları

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

# Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi: temel kurallar

## Sendikalar

- Sendikalar işkolu esasına göre kurulur; Kanun'a ekli listede 20 işkolu vardır.
- Sendika üyeliği ve üyelikten çekilme e-Devlet üzerinden yapılır.
- Sendikaya üye olmak veya olmamak serbesttir; sendikal nedenle ayrım yapılamaz, iş sözleşmesi feshedilemez.

## Toplu iş sözleşmesi yetkisi

- İşçi sendikası, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az **%1'ini** üye olarak kaydetmiş olmalıdır.
- İşyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlası, işletme düzeyinde ise %40'ı üye olmalıdır.
- Toplu iş sözleşmesi bir yıldan az, üç yıldan fazla süreli olamaz.

## Uyuşmazlıkların çözümü

- Toplu görüşmede anlaşma sağlanamazsa arabulucuya başvurulur.
- Arabuluculukla çözülemeyen uyuşmazlıklarda kanuni koşullarla grev ve lokavt kararı alınabilir veya Yüksek Hakem Kurulu yoluna gidilebilir.

Bölüm 9

# Tekrar soruları

Sınav tipi sorular ve yanıtları

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

# Tekrar soruları (1/6)

| # | Soru | Yanıt |
|---|---|---|
| **1** | I. İş sözleşmesine dayanarak çalışan tüzel kişiye işçi denir. II. İşveren yalnız gerçek kişidir. III. İşçi ile işveren arasındaki ilişkiye iş ilişkisi denir. IV. Maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. Hangileri doğrudur? (18.05.2013/A) | **III ve IV** |
| **2** | Alt İşverenlik Yönetmeliği'ne göre hangisinin sözleşmede yer alması gerekmez? A) Asıl işin ne olduğu B) İşin başlama ve bitiş tarihleri C) Asıl işverenin sigorta prim borcunun olmaması gerektiği D) Önceden çalışan işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı (18.05.2013/B) | **C** |
| **3** | Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma koşullarıyla ilgili hangisi yanlıştır? a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretiminde çalışan kendi işçileri bulunmamalıdır. b) Alt işveren işçilerini yalnız o işyerinde çalıştırmalıdır. c) İş yardımcı iş veya uzmanlık gerektiren asıl iş bölümü olmalıdır. d) Alt işveren daha önce o işyerinde çalıştırılan biri olmamalıdır. | **a (asıl işverenin kendi işçileri bulunmalıdır)** |
| **4** | Hangisi İş Kanunu hükümlerine tabidir? A) Havacılığın yer tesislerinde yürütülen işler B) Aile ekonomisi içindeki tarımla ilgili yapı işleri C) 50'den az işçili tarım ve orman işleri D) Deniz ve hava taşıma işleri (18.05.2013/C) | **A** |
| **5** | Hangisi İş Kanunu kapsamındadır? a) Uzun yol gemi kaptanı b) Günlük gazetenin dış haberler şefi c) Özel havayolu pilotu d) Profesyonel futbol takımı kaleci antrenörü | **d** |

# Tekrar soruları (2/6)

| # | Soru | Yanıt |
|---|---|---|
| **6** | Holding bünyesinde veya şirketler topluluğunda kurulan 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) Sınırlama yoktur | **b (özel istihdam bürosunda: 4 ay, en fazla 2 yenileme, toplam 8 ay)** |
| **7** | Nitelikleri bakımından otuz iş gününden fazla devam eden işlere ne denir? (18.05.2013/B) | **Sürekli iş** |
| **8** | Taraflar deneme süresini en çok ne kadar belirleyebilir? | **İki ay (TİS ile dört aya kadar)** |
| **9** | İş güvencesi için işyerinde en az kaç işçi çalıştırılması gerekir? A) 50 B) 30 C) 15 D) 7 (24.01.2011) | **B) 30** |
| **10** | İş güvencesi kapsamındaki işçi, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren en geç ne kadar süre içinde başvurmalıdır? A) Yedi gün B) On beş gün C) Bir ay D) Üç ay | **C) Bir ay; 2018'den beri önce arabulucuya** |

# Tekrar soruları (3/6)

| # | Soru | Yanıt |
|---|---|---|
| **11** | 37 ay sürmüş belirsiz süreli sözleşmenin feshinden önce en az ne kadar süre önce bildirim gerekir? | **Sekiz hafta** |
| **12** | İşe iade davasında feshin geçersizliğine karar verilirse, çalıştırılmayan süre için en çok ne kadarlık ücret ve diğer haklar ödenir? (02.07.2011) | **Dört ay** |
| **13** | Hangisi işverenin iş güvencesi kapsamındaki fesihlerinde geçerli sebep oluşturur? A) Sendika temsilciliği B) Çalışma saatleri dışında sendikal faaliyet C) İdari makamlara başvurmak D) Objektif değerlendirmede işçinin yetersizliğinin tespiti (18.05.2013/B) | **D** |
| **14** | İşverenin haklı nedenle derhal feshi için işçinin izinsiz ve haklı sebebe dayanmaksızın bir ay içinde en az ne kadar devamsızlığı olmalıdır? (21.12.2013/B) | **3 iş günü** |
| **15** | Hangisi toplu işçi çıkarma sayılmaz? a) 20–100 işçide en az 10 b) 101–300 işçide en az %10 c) 101–300 işçide en az 20 işçi d) 301 ve üzerinde en az 30 | **c** |
| **16** | Engelli, çalışma gücünün en az yüzde kaçından yoksun olduğu sağlık kurulu raporuyla belgelenmiş kişidir? (21.10.2012/C) | **%40** |

# Tekrar soruları (4/6)

| # | Soru | Yanıt |
|---|---|---|
| **17** | 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde engelli çalıştırma oranı nedir? (21.10.2012/C) | **%3** |
| **18** | Hangisinde engelli işçi çalıştırılamaz? A) Basımevleri B) Hizmet sektörü C) Yer altı ve su altı işleri D) Su ürünleri alım-satımı (21.12.2013/C) | **C** |
| **19** | Hangisi çalışma süresinden sayılmaz? a) Süt izni b) Uzak işyerlerine toplu taşıma süresi c) Yalnız sosyal yardım amacıyla taşıma süresi d) İşverence başka yerde meşgul edilme süresi | **c** |
| **20** | İşçinin rızası olsa dahi aşılamayan günlük çalışma süresi kaç saattir? (18.08.2013/C) | **11 saat** |
| **21** | Hangisi ara dinlenme sürelerinden biri değildir? A) 4 saat veya daha kısa işlerde 15 dk B) 4–7,5 saat işlerde 30 dk C) 7,5 saatten fazla işlerde 45 dk D) 7,5 saatten fazla işlerde 1 saat (21.10.2012/B) | **C** |

# Tekrar soruları (5/6)

| # | Soru | Yanıt |
|---|---|---|
| **22** | Ara dinlenmesiyle ilgili hangisi yanlıştır? A) Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır. B) Sözleşmelerle artırılabilir. C) Aralıklı kullandırılabilir. D) 15 dakika ile 1 saat arasında düzenlenmiştir. (18.08.2013/B) | **A** |
| **23** | Hangisi gece çalışması kabul edilmeyebilir? A) 23.00–06.00 B) 03.00–10.00 C) 20.00–03.00 D) 17.00–01.00 (13.05.2012/A) | **B (yarısından çoğu gece döneminde değil)** |
| **24** | I. Gece çalışması 7,5 saati geçemez. II. Gece fazla çalışma yapılabilir. III. Gece çalışacakların sağlık raporu gerekmez. Hangileri doğrudur? (21.10.2012/C) | **Yalnız I** |
| **25** | Gece postasından gündüz postasına geçirilecek işçi en az kaç saat kesintisiz dinlendirilmelidir? (18.08.2013/C) | **11 saat** |
| **26** | ".....", kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır." (18.05.2013/A) | **Fazla çalışma** |

# Tekrar soruları (6/6)

| # | Soru | Yanıt |
|---|---|---|
| **27** | Hangisine fazla çalışma yaptırılamaz? A) 18–20 yaş kadın işçiler B) 18–20 yaş erkek işçiler C) Sağlıklı olduğu raporla belgelenenler D) Çağrı üzerine çalışan işçiler (21.10.2012/A) | **D (kısmi süreli çalışanlar)** |
| **28** | Fazla sürelerle çalışmada saat ücreti yüzde kaç yükseltilir? | **%25** |
| **29** | 18 yaş ve altı ile 50 yaş ve üstü işçilere verilecek en az yıllık izin kaç gündür? | **20 gün** |
| **30** | Yıllık izinle ilgili hangisi yanlıştır? a) 1–5 yıl: en az 14 gün b) 5–15 yıl: en az 20 gün c) 15 yıl ve üzeri: en az 26 gün d) Bir yıldan az süren mevsimlik işlerde en az 10 gün | **d** |
| **31** | Normal çalışma süresi 45 saat olan işyerinde bir haftada 48 saat çalışan ve saat ücreti 10 TL olan işçinin haftalık ücreti nedir? (21.12.2013/A) | **495 TL (450 + 3 × 15)** |

# Kaynaklar


## Kanunlar

4857 sayılı İş Kanunu (RG 10.06.2003) ve değişiklikleri; 1475 sayılı İş Kanunu, md. 14 (kıdem tazminatı).

7578 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (RG 01.05.2026, sayı 33240): analık izni ve babalık izni.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (zorunlu arabuluculuk); 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu; 854 sayılı Deniz İş Kanunu; 5953 sayılı Basın İş Kanunu.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

## Yönetmelikler

Alt İşverenlik Yönetmeliği; İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği; Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği.

Postalar Hâlinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (2004).

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

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik; Uzaktan Çalışma Yönetmeliği (2021); Özel istihdam bürolarına ilişkin yönetmelik.

ÖSYM, İSG uzmanlığı sınavı soruları (2011–2013).

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