

2024 MAYIS SINAVI

İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ

Dergisi

SAYI

1

4857
SAYILI
İŞ
KANUNU

- ÖZET BİLGİLER
- HAP NOTLAR
- TEK KELİME
- TEK CEVAP
- SENARYO ÖRNEKLERİ
- TASARIM VE GÖRSELLER
- SINAV TADINDA DERGİ

A SINIFI İŞ GÜV. UZMANI
M.NURULLAH ACAR

WWW.ISGTURKIYESINAV.COM





İSG
TÜRKİYE SINAV

4857 SAYILI İŞ KANUNU



İSG
TÜRKİYE SINAV



4857 SAYILI İŞ KANUNU

KANUN KAPSAMINDA Kİ TANIMLAR

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye **işçi**, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara **işveren**, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye **iş ilişkisi** denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime **işyeri** denir.

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere **işveren vekili** denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı **işlem ve yükümlülüklerinden** doğrudan **işveren** sorumludur.

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.

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



**TEK KELİME
TEK CEVAP**

***İşyeri; işyeri ve işyerine bağlı yerler.
İşveren adına hareket eden - işveren vekili***



İSG
TÜRKİYE SINAV

**4857 SAYILI
İŞ KANUNU**



İSG
TÜRKİYE SINAV

İŞYERİNİ BİLDİRME



İşyerini kuran, devralan, yöntem ve üretim konusunu değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, **bir ay** içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. İş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bildirim yapmakla yükümlüdür.

Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren **30 iş günü** içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir.

İtiraz üzerine görülecek olan dava basit yargılama usulüne göre **dört ay** içinde sonuçlandırılır. Verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay **altı ay içinde** kesin olarak karar verir.

Devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden **itibaren iki yıl ile sınırlıdır.**

TEK KELİME – TEK CEVAP

İşyerini bildirme (işyerini; kuran, devralan, yöntem ve üretim konusunu değiştiren son veren ve kapatan işveren,	1 ay içinde bölge müdürlüğüne bildirim	İş yerini başka birine devrinde veya bir kısmının devrinde işverenin sorumluluğu	2 yıl
	İtiraz iş mahkemesi-30 gün		
	İtirazın sonuçlanması-4 ay		
Kararın temyizi halinde Yargıtay – 6 ay içinde karar			

AŞAĞIDA BELİRTİLEN İŞLERDE VE İŞ İLİŞKİLERİNDE BU KANUN HÜKÜMLERİ UYGULANMAZ;	BU KANUNUN UYGULANDIĞI İŞLER VE İŞ İLİŞKİLERİ
<p>a) Deniz ve hava taşıma işlerinde, b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri, d) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, e) Ev hizmetlerinde, f) çıraklar hakkında g) Sporcular hakkında, h) Rehabilitasyon edilenler hakkında, ı) Esnaf ve Sanatkarlar</p>	<p>a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler, c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri, f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,</p> <p><u>BU KANUN HÜKÜMLERİNE TABİDİR.</u></p>





İSG
TÜRKİYE SINAV

4857 SAYILI İŞ KANUNU



İSG
TÜRKİYE SINAV

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ



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


Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici



olarak bu işverene devri ile;

- a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,
- b) Mevsimlik tarım işlerinde,
- c) Ev hizmetlerinde,
- d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,
- e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,
- f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde,
- g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde, kurulabilir.

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise **en fazla dört ay** süreyle kurulabilir.

Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam **sekiz** ayı geçmemek üzere en fazla **iki** defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda **aynı iş için altı ay** geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

 <p>TEK KELİME TEK CEVAP</p>	<ol style="list-style-type: none">1- Askerlik Süre Boyunca Kurulur (8-2 kuralı)2- Tarım ve Mevsimlik İşçi Süre Sınırı Yok (8-2 kuralı)3- İş Yerinin Günlük İşleri- İSG Bakımından Acil-Üretimin Artması- En Fazla 4 Ay (8-2 kuralı)4- Geçici İşçi Çıkaran 6 Geçmedikçe Yeni İşçi Alamaz5- Toplu işçi çıkararı – 8 ay6- İş yerinde geçici işçi sayısı genel sayının $\frac{1}{4}$ geçemez. 10 ve daha az çalışan varsa 5 kadar çalıştırılabilir.
--	--

 <p>ISG TÜRKİYE SINAV</p>	<p>4857 SAYILI İŞ KANUNU</p>	 <p>ISG TÜRKİYE SINAV</p>
---	---	---




İŞ SÖZLEŞMESİ, TÜRLERİ VE FESHİ

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekilde tâbi değildir.

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

damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye **en geç iki ay içinde** genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. **Süresi bir ayı geçmeyen** belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra **hükmü uygulanmaz**. İş sözleşmesi **iki aylık süre dolmadan** sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

 <p>TEK KELİME TEK CEVAP</p>	<p>1 yıl ve fazla- yazılı Yazılı yoksa- 2 ay içinde bilgilendirme</p>
--	---

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

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

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında **yazılı** şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (**zincirleme**) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.




Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, **çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.**

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

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan **en az dört gün önce yapmak** zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, **işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.**

 <p>TEK KELİME TEK CEVAP</p>	<p><i>Çağrı üzerine çalışma;</i> <i>4-4-20 kuralı</i></p>
---	---

Deneme süreli iş sözleşmesi

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

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.



 <p>TEK KELİME TEK CEVAP</p>	<p><i>Deneme Süreli;</i> <i>2-4 kuralı</i></p>
---	--



4857 SAYILI İŞ KANUNU



Sürelî fesih

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

İş sözleşmeleri;

- a) **İşi altı aydan az sürmüş** olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **iki hafta sonra**,
- b) **İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş** olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **dört hafta sonra**,
- c) **İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş** olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak **altı hafta sonra**,
- d) **İşi üç yıldan fazla sürmüş** işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak **sekiz hafta sonra**, feshedilmiş sayılır.

- Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.
- Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
- İşveren bildirim süresine ait **ücreti peşin vermek** suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde **en az altı aylık kıdemi** olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. **Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.**

ÖRNEK SENARYO



PETROL İSTASYONUNDA 11 AYDIR ÇALIŞAN ALİ İŞTEN ÇIKMA KARARI ALMIŞTIR. BU KARARI İŞ VERENE BİLDİREN ALİ SÖZLEŞMESİNİ BİLDİRDİKTEN **4 HAFTA SONRA** SÖZLEŞMESİNİ FESHETMİŞ SAYILIR.



ISG
TÜRKİYE SINAV

4857 SAYILI İŞ KANUNU



ISG
TÜRKİYE SINAV



Fesih bildirimine itiraz ve usulü

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden itibaren **bir ay içinde işe iade talebiyle**, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, **iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir**. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren **iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir**.



**TEK KELİME
TEK CEVAP**

**Fesih İtiraz;
1 ay – iş mahkemesi
2 hafta - arabuluculuk**

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, **işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır**. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye **en az dört aylık ve en çok sekiz aylık** ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.



**TEK KELİME
TEK CEVAP**

**Geçersiz Fesih;
1 ay işe başlatma
4-8 tazminat**



İSG
TÜRKİYE SINAV

4857 SAYILI İŞ KANUNU



İSG
TÜRKİYE SINAV

Yeni iş arama izni

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.

İş arama izninin süresi günde **iki saatten az olamaz** ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

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



**TEK KELİME
TEK CEVAP**

*Yeni iş arama izni;
Günde 2 saat
Çalıştırırsa %100 zamlı ödeme*

Toplu işçi çıkarma








İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, **en az yüzde on** oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, **en az 30** işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve **bir aylık** süre içinde **aynı** tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

<p>ÖRNEK SENARYO</p> 	<p>270 çalışanı olan işyeri bir ayda;</p> <p>27 (%10 u aldık) çalışanın işine son verirse eğer TOPLU İŞTEN ÇIKARMA sayılır.</p>
---	---

		<p>4857 SAYILI İŞ KANUNU</p>		
---	---	---	---	---

Askerlik ve kanundan doğan çalışma



Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak **iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.**

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi **için o işte en az bir yıl çalışmış olması** şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı **doksan** günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri **uygulanmaz.**

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak **iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde** işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye **üç aylık ücret tutarında tazminat öder.**



TEK KELİME
TEK CEVAP

Askerlik;
2 ay sonra feshedilir.
1 yıl çalışması gerekir.
Askerlik bitince 2 ay içinde işe alınmalı
Alınmazsa 3 aylık tazminat öder işveren.



İSG
TÜRKİYE SINAV

4857 SAYILI İŞ KANUNU



İSG
TÜRKİYE SINAV

Asgari ücret

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları **en geç iki yılda bir belirlenir.**

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.





İSG
TÜRKİYE SINAV

4857 SAYILI İŞ KANUNU



İSG
TÜRKİYE SINAV

Çalışma süresi



Genel bakımdan çalışma süresi haftada **en çok 45** saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde **en çok 7.5**, haftada **en çok 37.5** saattir.)

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, **günde 11 saati aşmamak** koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

Bu halde, **2 aylık** süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile **4 aya kadar artırılabilir**.

Turizm sektöründe **4 aylık** süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile **6 aya kadar** artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.



**TEK KELİME
TEK CEVAP**

Haftalık en çok 45 saat
Madenlerde 7.5 – 37.5
Günde 11 saati geçemez çalışma
Denkleştirme: 2-4-6 kuralı


Telafi çalışması



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

Cumhurbaşkanı bu süreyi **iki katına** kada artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile **günde üç saatten fazla** olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

 <p>TEK KELİME TEK CEVAP</p>	<p>Telafi çalışması;</p> <p>4 ay – 2 kat cumhurbaşkanı – 3 saatten fazla olamaz Tatil günlerinde olmaz</p>
---	--

Ara dinlenmesi



Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- b) 4 saatten fazla ve 7.5 saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde 0.5 saat,
- c) 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat, **ara dinlenmesi verilir.**

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

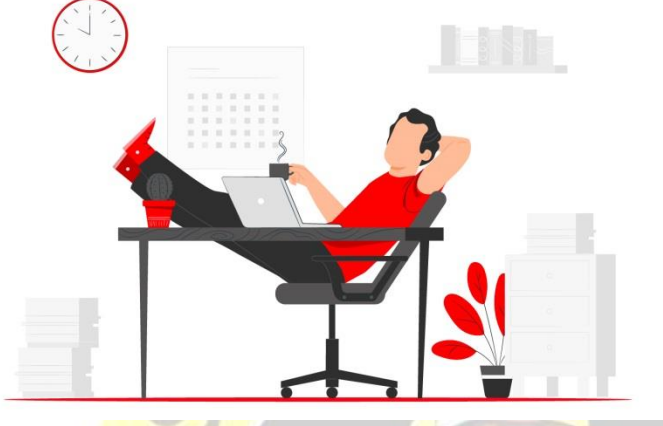
Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden **sayılmaz.**

Gece süresi ve gece çalışmaları


Çalışma hayatında "gece" en geç saat **20.00'de** başlayarak en erken saat **06.00'ya** kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Mazeret izni



İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde **üç gün**, eşinin doğum yapması hâlinde ise **beş gün** ücretli izin verilir.

İşçilerin en az **yüzde yetmiş** oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde **on güne** kadar ücretli izin verilir.

 TEK KELİME TEK CEVAP	Mazeret izni; Doğum 5 gün Geriye kalan 3 gün %70 hastalık – bir yılda 10 gün ücretli izin
--	--

Zamanaşımı süresi

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı **süresi beş yıldır.**

- Kıdem tazminatı.
- İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- Kötüniyet tazminatı.
- İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.



TEK KELİME
TEK CEVAP

Tüm zamanaşımaları;

5 yıldır.



İSTEYİP DE
YAPAMAYACAĞINIZ
HIÇBİR ŞEY
YOKTUR !



İSG
TÜRKİYE SINAV

Yılların Verdiği Tecrübe İle...



İSG
TÜRKİYE SINAV

Yılların Verdiği Tecrübe İle...

**TÜRKİYE'NİN EN ÇOK
İSG KİTABI SATAN**

PLATFORMUNA HOŞGELDİNİZ !



PAYTR

%100 KAZANDIRAN

**İSG (A, B, C - İŞYERİ HEKİMİ - DSP)
KİTAPLARINI İNCELEYEBİLİRSİNİZ.**



İSG TÜRKİYE SINAV KAZANDIRIR!

BAŞARI TABLOMUZU GÖRMEK İSTER MİYDİNİZ ?

WWW.ISGTURKIYESINAV.COM

MENÜLER

BAŞARI TABLOSU

