

İŞ , SOSYAL GÜVENLİK,SENDİKA VE TOPLU İŞ HUKUKU

WEB SİTESİ



<https://muratcemhoca.com>

DERS KAYITLARINI İZLEMELİK İÇİN LİNK



İŞ HUKUKUNUN KONUSU

Çalışanları, “bağımlı çalışanlar” ve “bağımsız çalışanlar” olarak iki gruba ayırabiliriz. İş hukuku ise bağımlı çalışanlardan sadece işçileri ele almakta ve bunların işverenlerle olan ilişkilerini düzenlemektedir. Bağımsız çalışanlar ise iş hukukunun kapsamına girmemektedir. Bağımlı olarak çalışanlar grubuna işçilerden başka memurlar girmekte ve bunların durumu ise idare hukukunda düzenleme altına alınmıştır Bu bağlamda, iş hukuku, “bağımlı çalışma olgusunu düzenleyen özel bir hukuk dalı” olarak kabul edilebilir. Buradaki bağımlı çalışmadan kastedilen, başkasının iş organizasyonuna katılarak ve başkasınca belirlenen bir şekilde işgörmedir

✓ İş hukukunu “bireysel iş hukuku” ve “toplu iş hukuku” olarak iki alt kategoride ele almak mümkündür

<u>Bireysel İş Hukuku</u>	<u>Toplu İş Hukuku</u>
Tek işçiyle tek işveren arasındaki ferdien kurulan iş ilişkilerini konu alır.	
➤ işçi ve işveren arasındaki ➤ iş ilişkisinin kurulması, ➤ son bulması, ➤ son bulmasının sonuçları, ➤ işçi ve işverenin birbirine karşı olan borçları bireysel iş hukukunun kapsamına girmektedir	➤ işçi ve işverenlerin örgütleri, ➤ işçi ve işveren örgütlerinin birbirleri ve devletle olan ilişkileri, bu örgütlerin faaliyetleri, ➤ toplu iş sözleşmeleri, ➤ toplu iş uyuşmazlıkları ve bunların çözüm yolları gibi konuları ele almaktadır.
Ülkemizde bireysel iş hukuku alanındaki temel kanunlar; “4857 sayılı İş Kanunu”, “5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun” “854 sayılı Deniz İş Kanunu’dur	Ülkemizde toplu iş hukuku alanındaki temel kanun; 2012 tarihinde çıkarılan “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’dur”.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL İLKELERİ

a) İşçinin Korunması

Güçlü olan işveren karşısında ekonomik yönden güçsüz ve bağımlı olan işçinin korunması ve bunlar arasında sosyal denge kurma görevi esasen iş hukukunun temel ilkesidir. Güçsüz durumda olan işçinin korunması; başta iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması olmak üzere, çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve ücret ile diğer çalışma koşullarının belirlenmesi ve güvence altına alınması ihtiyacı iş hukukunu doğurmuş ve geliştirmiştir.

Bu düzenlemeye göre; bir işçi işe girmek amacıyla kendi kişilik değerlerinin kanuna veya genel ahlaka aykırı bir şekilde işverence müdahale edilmesine yönelik olarak açıkça ya da dolaylı rıza gösterse dahi, işverenin bu yönde yapacağı davranışlar hukuka uygun olmaz (MKm.23/2). Diğer bir deyişle işçinin göstereceği rıza ile hukuka aykırılık ortadan kalkmaz

b) İşçi Yararına Yorum

İş hukukuna ait düzenlemelerde bir boşluk ya da eksiklik bulunduğu durumlarda yorumun işçi yararına yapılması iş hukukunun amacı gereğidir.

c) İşçinin Kişiliğinin Tanınması

İş sözleşmesi bir satım veya kira ilişkisi olmadığından bir kere yerine getirilmekle sona ermemektedir. Bu nedenle iş sözleşmesi, işçiyle işveren arasında karşılıklı edimlerin değiş-tokuşunu öngören sürekli ve kişisel bir ilişki kurmaktadır. Bunun sonucu olarak da taraflar arasında sadakat, işçiyi gözetme ve eşit davranma vb. bir takım yükümlülükler oluşmaktadır. İşçinin sadece maddi açıdan korunması yeterli değildir. Ayrıca çalışma hayatında işçinin kişiliğinin de korunması ve tanınması gerekir.

Yargıtay bir kararında işçinin bütün haklarını bertaraf ederek kendi isteği ile işten ayrılmasını hayatın olağan akışına ve işçi yararına yorum ilkesine aykırı görerek delillerin kesin olarak işçi aleyhine olmadığı durumlarda işçi lehine alacağa hükmedilmesi gerektiğine hükmederek yerel mahkemenin kararını bozmuştur

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI



İŞÇİ – İŞVEREN – İŞ İLİŞKİSİ

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.

İŞYERİ

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

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve

□ aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile

□ dinlenme,

□ çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma,

□ muayene ve bakım,

□ beden ve meslekî eğitim ve

□ avlu gibi diğer eklentiler ve

□ araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

İşyerini Bildirme İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren yahut işyerini kapatan işveren; işyeri ve çalıştırdığı işçilere ait bilgileri **bir ay içinde** Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlüdür.

Aynı şekilde asıl işverenden iş alan **ALT İŞVERENDE**; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür.

K---K---D-----D

İŞYERİNİ

Kuran –Kapatan-Devralan-Değiştiren

1 ay içinde bildirilir.Bu yükümlülükler alt işveren içinde geçerlidir.Bildirimi alt işveren yapar.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesine göre, aşağıdaki işverenlerden hangisinin işyerini bildirme yükümlülüğü bulunmamaktadır?

- A) Bu Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerindeki işin bir bölümünü alt işverene veren
- B) Bu Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran
- C) Bu Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerini devralan
- D) Bu Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerinin çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren
- E) Bu Kanun kapsamına giren nitelikte bir işyerinin herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işyeri hakkında aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurların birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.
- B) İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.
- C) İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerine bağlı yerlerdir.
- D) Dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler işyerinden sayılır.
- E) İşverenin işyerindeki araçlar işyerinden sayılır

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

İŞVEREN VEKİLİ

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.

❑ İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

❑ İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

❑ 4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşyerinin tümünü yada bir kısmını yönetmeleri önem taşımaz.

❑ Örneğin, işveren adına hareket eden bir fabrika müdürü, insan kaynakları yöneticisi, atölye şefi ve benzeri kişiler ya da aynı işverene ait birden çok işyerinin bulunması halinde, genel müdür, genel müdür yardımcıları gibi işletme yönetiminde görev alanlar işveren vekilidirler.

❑ Bir işyerinde işverenin ihtiyaç duyduğu sayıda farklı yetkilere ve görev alanlarına sahip işveren vekili olabilir.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

I. İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.

II. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırır.

III. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

IV. 4857 sayılı İş Kanunu'nda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işveren vekili ile ilgili yukarıdakilerden hangileri doğrudur?

- a) I,III ve IV
- b) I,II,III
- c) Yalnız I
- d) I ve II
- e) I e IV

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işveren vekili ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.
- B) Sadece işletmenin bütününe yönetenler işveren vekilidir.
- C) 4857 sayılı Kanun'da işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluk, işveren vekilleri hakkında da uygulanır.
- D) İşveren vekili işyerinde işveren adına hareket etmelidir.
- E) İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

ALT İŞVEREN(TAŞERON,MÜTEAHHİT)(İK m.2/6)

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

Asıl İşveren alt işveren ilişkisinin unsurları :

Bu ilişkinin iki tarafının da işveren olması gerekmektedir.

İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler veya asıl işin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir bölümünde kurulabilir.

Sözleşmeye konu işin asıl işverene ait işyerinde yaptırılması.

Alt işveren işçilerinin sadece asıl işverenden alınan işte çalıştırılması (münhasıranlık koşulu)

Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.

Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.

Asıl işveren alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, İş sözleşmesinden, T.İ.S. doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte ortak ve zincirleme (müteselsil) sorumludur.

Muvazaa denetimine tabidir.

Bir inşaat firması, inşaatın tüm elektrik tesisatının döşenmesi işinin gerçekleştirilmesi için bir **alt işveren** görevlendirebilir.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, alt işverenlik ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.
- B) Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.
- C) Alt işveren asıl işverenden aldığı iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- D) İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.
- E) Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanabilir.

2024/3

4857 sayılı İş Kanunu'na göre alt işverenlik ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz.
- B) Asıl işveren, alt işverenin işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür.
- C) Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmekle yükümlüdür.
- D) Asıl işveren, alt işverenin işçilerinin işe alımı, işten çıkarılması ve alt işverenin işçilerine işe ilişkin talimat verilmesi bakımından alt işverenle birlikte yetkilidir.
- E) Mahkemece muvazaalı alt işverenliğin tespitinin onanması hâlinde alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

İŞYERİNİN DEVRİ(İşK.md.6)

- İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde **mevcut olan iş sözleşmeleri** bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.
- Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Devreden işverenin müteselsil sorumluluğu :Devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarla sınırlıdır.

Devralan işveren işçinin ihbar, kıdem, yıllık ücretli izin haklarını hesaplarken(hizmet sürelerini hesaplarken) devir tarihini mi yoksa işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihi mi esas almak zorundadır?

- 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.
- **Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.**
- Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez.
- Devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz.
- Bu hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.
- Devreden işveren için iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu değildir

B...T...K..

ADAM ZATEN BİTİK,BATIK

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

4857 sayılı İş Kanunu'na göre işyerinin devrinde, devreden ve devralan işverenin sorumluluğu ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A.Devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden işverenin sorumluluğu iki yıl süreyle sınırlıdır
- B. Birlikte sorumluluk hükümleri, birleşme, tür değişmesi ve katılma durumunda uygulanmaz.
- C. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.
- D.İşçinin kıdem tazminatı alacağından devreden ve devralan işveren yanlarında çalıştırdıkları süreyle sınırlı olarak sorumludur.
- E. İşçinin ihbar tazminatı alacağından devralan ve devreden işveren birlikte sorumludur.

İŞ HUKUKUNUN KAYNAKLARI

İşyerinin devrinin iş ilişkilerine etkisiyle ilgili aşağıdakilerden hangisi söylenemez?

- A) İşyerinin devriyle birlikte devir tarihinde mevcut olan iş sözleşmeleri tüm hak ve borçlarıyla yeni işverene geçer.
- B) İş akdinin devirden sonra sona erdiği durumlarda kıdem tazminatı işçinin devreden ve devralan işverenin yanında geçirdiği sürelerin toplamı üzerinden hesaplanır ve tamamından devralan işveren tek başına sorumlu olur.
- C) Devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren, devir tarihinden itibaren 2 yıl birlikte sorumludur.
- D) Devralan işveren, sırf işyerinin devrine dayanarak iş sözleşmesini haklı sebeple feshedemez.
- E) İşyerinin devri dolayısıyla çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana gelmişse, işçi 4857 sayılı İş Kanunu madde 22'de düzenlenen değişiklik feshine başvurabilir

İŞ HUKUKUNUN KAPSAMI

“Bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet kollarına bakılmaksızın uygulanır. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3. maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar” (İK m.1/2, 3).

İstisnalar

Madde 4 -Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

1.Deniz Taşıma İşleri

Deniz taşıma işlerinin İş Kanunu kapsamına alınmamasının nedeni, bu işlerin karadakilere göre farklı özellikleri olması ve bunlara İş Kanunu'ndaki birçok hükmün uygulanamamasıdır. Bu nedenle deniz taşıma işlerinde çalışanlar 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümlerine tabidirler

Gemi adamları :DENİZ İŞ KANUNU

Yükleme boşaltma işleri :
İş Kanunu

Kural olarak denizde (insan, hayvan ve eşya) taşıma işleri İş Kanunu'nun uygulama alanı dışında bırakmıştır.

Ancak, kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Balık,balık yumurtası, sünger gibi deniz ürünleri üreticileri ile onların yanında çalışan işçiler : İş Kanunu
Denizde yapılan kurtarma yardım+dalgıçlık : İş Kanunu

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

**2.Hava Taşıma
İşleri**

Havada yolcu ve yük taşıma işlerinin Uçuş Personeli (pilot, hostes, kabin görevlisi,) : istisna

Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler (hava alanı, bilet satışı, atölye ve hangarlarda çalışanlar) : İş Kanunu

Zirai mücadele pilotları, yangın söndürme uçağı pilotları : İş Kanunu

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

3. 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmeleri

KOŞUL 1 : 50'den az işçi

KOŞUL 2 : Tarım işleri

Tarım işleri; bitkisel ve hayvansal ürünlerin elde edilmesi amacıyla toprağın işlenmesi, hayvan yetiştirilmesi ve ormancılık biçiminde tanımlanabilir. Ancak bu faaliyetlerin tarımsal iş olarak nitelenebilmesi için bakım, yetiştirme ve üretme süreçleriyle ilgili olması gerekir.

Örnek : 50'den az işçi çalıştırılarak zeytin yetiştirilmesi işinde çalışanlar

İş Kanunu kapsamı dışında

Örnek : Zeytinden zeytinyağı üretimi işinde çalışanlar

İş Kanunu

1 : **tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,**

İş Kanunu'nun kapsamı içine alınmıştır.

2 : **tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,**

3 : **halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri**

İş Kanunu'nun kapsamı içine alınmıştır.

Örnek : Bir tarım işletmesinde depo veya lojman inşaatında çalışan işçiler

İş Kanunu

Örnek : Belediyelerin ve/veya diğer kamu kuruluşlarının halkın yararlanmasına açık park ve bahçe işlerinde iş sözl. ile çalışan işçiler

İş Kanunu

Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde İş kanunu uygulanmaz

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

4. Evde Yapılan El Sanatlarına İlişkin İşler

KOŞUL 1 :Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dâhil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak

KOŞUL 2 : evlerde yapılan

KOŞUL 3 : el sanatı işleri ;
üzerinde el emeğinin yoğun bulunduğu ;evlerde el tezgâhlarında yapılan halıcılık, dokumacılık, süslemecilik, oyuncakçılık gibi el sanatı niteliğinde bir iş olması

Örnek : İş evde değil de ev dışında ayrıca tutulan bir yerde görülüyorsa

İş Kanunu

Örnek : El sanatı işine aile üyeleri ve 3.dereceye kadar hısımları dışında bir kişi katılırsa

İş Kanunu

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

5. Ev Hizmetleri

Bir evin günlük işlerini görmek üzere o yerde çalışan hizmetçi, aşçı, kâhya, şöför, bahçıvan vb. kişiler tarafından sürdürülen işler de Kanunun kapsamı dışında tutulmuşlardır.

6. Çıraklar

Çıraklar genel olarak 1986 tarihli 3308 sayılı “Mesleki Eğitim Kanunu’na” tabi olduklarından, İş Kanunu ilke olarak çırakları kapsamı dışında bırakmaktadır (İK m.4/1-f).

7. Sporcular

Profesyonel sporcular – Amatör sporcular

İstisna

Spor kulübünde diğer işlerde çalışanlar

İş Kanunu

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

8. Rehabilite Edilenler

Özel merkezlerde, hastalık veya kaza sonucu bedence veya ruhça sakat kalanların kendi mesleklerinde veya yeni bir meslekte çalışabilmeleri için işe alıştırılmaları amacıyla yapılan çalışmalar da Kanunun kapsamı dışındadır (İK m.4/1-h).

9. 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. Maddesinin Tarifine Uygun Üç Kişinin Çalıştığı İşyerleri

5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'nun 3. maddesinin öngördüğü işyerlerinde en çok üç kişi ile yapılan işlere İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (İK m.4/1-ı). Buna göre terzi, berber, tornacı, marangoz gibi esnaf ve küçük sanatkarların yanında çalışan ve üçü aşmayan işçilere İş Kanunu uygulanmayacaktır

Maddede, üç işçi yerine "üç kişi"den söz edilmiştir. Bu ifade, işyerinde bedeni gücünü ortaya koyan meslek ve sanat erbabını da kapsamaktadır. İşinde bedeni gücü ile çalışmakta olan esnaf dâhil olmak üzere toplam çalışan sayısının üçü aşması durumunda işyeri, İş Kanununa tabi olacaktır.Yargıtay 9.Hukuk dairesi
20,09,2010

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

İş Kanunu Kapsamı Dışındakiler	İş Kanunu Kapsamındakiler
Deniz ve hava taşıma işleri	Limanda ve yer tesislerinde çalışanlar
50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmeleri	Tarım aleti üreten fabrikalarda çalışanlar
Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri	Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri
Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler	Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri
Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun tarifine uygun en çok üç kişinin çalıştığı işyerlerinde. (Sermaye ile birlikte emek/sanat)	Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler
Ev hizmetleri	
Çıraklar	
Sporcular	
Rehabilite edilenler	

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

ÖNEMLİ

Kural olarak **Tarım İşlerinde Yapılan Yapı İşleri** İş Kanunu kapsamında olmakla birlikte **Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Yapı İşlerinin** iş kanunu kapsamı dışında bırakıldığına dikkat edilmesi gerekir.

Yine kural olarak **Deniz Ve Hava Taşıma İşleri** iş kanunu kapsamından çıkarılmış olmasına rağmen **Gemilere Yapılan Yükleme Ve Boşaltma İşlemleri İle Havacılığa İlişkin Yer Tesislerindeki İşlerin** iş kanunu kapsamında olduğuna dikkat etmek gerekir.

Çırak işçi değildir fakat kalfa işçidir. Çırakların iş kanunu kapsamında yer almadığı kendilerine ilişkin özel kanun olduğunu unutmamak gerekir.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

2023/3

Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamının dışında olduğu açıkça öngörülen iş veya iş ilişkilerinden biri değildir?

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

2023/2

- I. Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3'üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde
- II. Çağrı üzerine çalışma sözleşmesiyle istihdam edilenler hakkında
- III. Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerde
- IV. Profesyonel sporcular hakkında
- V. Rehabilite edilenler hakkında

Yukarıda belirtilenlerden hangisi/hangileri açısından 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz?

- A) Yalnız I
- B) II ve III
- C) I, III ve V
- D) I, IV ve V
- E) III, IV ve V

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışındadır?

- A) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri
- B) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işleri
- C) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri
- D) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri
- E) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler

Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi değildir?

- A. Oniki kişinin çalıştığı bir tarım işletmesinde, ahır yapımında çalışan kişi
- B. Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili yapı işinde çalışan kişi
- C. Mersin limanında gemiye yükleme ve boşaltma işlerinde çalışan kişi
- D. İşyerinin eklentisi olan parkta bahçıvan olarak çalışan kişi
- E. Tarım aleti üreten fabrikalarda çalışanlar

2021 Adli yargı

Aşağıdaki işçilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi değildir?

- A) Barış Hava Yolları uçak tamir bakım atölyesinde teknisyen olarak çalışan Doruk
- B) İskenderun Limanı'nda gemi yüklemesinde vinç operatörü olarak çalışan Mete
- C) Eğitim Spor Kulübü'nde muhasebeci olarak çalışan Yusuf
- D) 46 işçinin çalıştırıldığı organik tarım işinin yapıldığı bir işletmede zeytin üreticisi olarak çalışan Şükran
- E) Kendisiyle birlikte toplam 6 işçinin istihdam edildiği bir terzice dokumacı olarak çalışan Fatma

İŞ SÖZLEŞMESİ

Bir tarafın **bağımlı** olarak iş görmeyi(işçi), diğer tarafın ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmeye denir .

1.İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

- İş görme
- Bağımlılık (iş sözleşmesini diğer sözl.ayıran unsur)
- Ücret

İşçinin Borçları :

- İş Görme Borcu
- Sadakat Borcu
- Çalışma Koşullarına Uyma ve İtaat Borcu

2.İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ

- Özel hukuk sözleşmesidir
- Sürekli bir sözleşme olması
- İşçinin şahsına bağlı olması
- Tam iki tarafa borç yüklemesi

İşverenin Borçları :

- Ücret Ödeme Borcu
- İ.S.G.Önlemleri Alma Borcu
- İşe Uygun İşçi Çalıştırma Borcu
- Buluşlarından Ötürü Ödeme Yapma Borcu
- Eşit Davranma Borcu (İş Kanunu md:5)

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

Eşit Davranma Borcu

İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, **dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını** da talep edebilir. İşveren sendikalı – sendikasız ayrımı yapamaz. Aksi takdirde işçiye **1 yıllık ücretinden az olmamak üzere** tazminat ödemek zorunda kalır.

İşverenin bu hükümlere aykırı davrandığını **işçi ispat etmekte yükümlüdür.**

İddia eden ispata eder. Ancak sendikalı olması sebebiyle işten çıkarılan işçinin iddiasının aksini işveren ispatlar.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

4857 sayılı İş Kanuna göre, aşağıdakilerden hangisi işverenin eşit davranma yükümlülüğü ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A. İşverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda işçinin talep edebileceği tazminat tutarı işçinin 4 aya kadar ücreti tutarındadır.
- B. İşverenin, iş ilişkisinin kurulmasında (işe alım aşamasında) eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda işçi eşit davranma borcuna aykırılık tazminatı talep edebilir.
- C. Eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda yasal faiz uygulanır.
- D. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.
- E. İşverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davrandığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispat etmekle yükümlüdür.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdaki hâllerden hangisi işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırıdır?

- A) İşyerinde işe yeni alınan işçi ile aynı konumda çalışan ancak yirmi yıllık kıdemi bulunan işçi arasında kıdem farkı gerekçe gösterilerek farklı düzeyde ücretin ödendiği durumda
- B) Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılması nedeniyle işverenin iş ilişkisinin kurulmasında işçinin gebeliği nedeniyle farklı işlemde bulunduğu durumda
- C) İşyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yılda bir hak kazandığı ikramiyeden, işyerinde altı aylık belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin çalışma süresi ile orantılı olarak yararlandırılmadığı durumda
- D) Biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılması nedeniyle işverenin iş ilişkisinin kurulmasında işçinin cinsiyeti nedeniyle farklı işlemde bulunduğu durumda
- E) Asgari ücret alan tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin bulunduğu bir işyerinde, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye, çalıştığı süreyle orantılı olarak asgari ücretin ödendiği durumda

İŞ SÖZLEŞMESİ



SINAVDA DİKKAT :

3.İŞ SÖZLEŞMESİNDE ŞEKİL

KURAL : İş sözleşmesinde şekil şartı yoktur.

İSTİSNALARI : Yazılı şekilde yapılması zorunlu sözleşmeler şunlardır :

- Belirli süresi 1 yıl ve üzeri olan iş sözl.
- Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözl.
- Takım Sözl.
- Çıraklık Sözl.
- Gemi adamı ile yapılacak iş sözl.
- Gazeteci ile işveren arasındaki iş sözl.
- Toplu İş Sözl.
- Uzaktan çalışmaya sözl.

- Yazılı sözleşme olmayan durumlarda işveren işçiye **en geç 2 ay** içinde çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.
- Süresi 1 ayı geçmeyen iz sözl. bu yükümlülük söz konusu değildir.
- Belirli süreli iş sözl. 2 aylık süre dolmadan sona ermiş ise işveren bu belgeyi fesih tarihinde vermek zorundadır.

4..İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

a)Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi

Nitelikleri bakımından ;

En çok 30 işgünü süren işlere süreksiz iş,

30 işgününden fazla süren işlere sürekli iş denir

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

4..İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

a)Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi

Nitelikleri bakımından en çok30 işgünü süren işlere süreksiz iş,
30 işgününden fazla süren işlere sürekli iş denir

b)Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi

İşçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme edimini yerine getireceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisidir. Ç.Ü.Ç.D.İ.S. Kısmi süreli bir sözleşme türüdür.

Kanuna göre işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde;
Haftalık çalışma süresi **20 saat** kararlaştırılmış sayılır.[Belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.]

İşveren çağrıyı **en az 4 gün önceden** yapmalıdır. İşveren her çağrıda işçiyi **en az 4 saat üst üste** çalıştırmak zorundadır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ**c) Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi**

İş sözleşmesi yapılırken ne zaman sona ereceği kararlaştırılmamışsa, “**süresi belirsiz iş sözleşmesi**” söz konusu olur. Taraflar sözleşmenin ne zaman sona ereceğini herhangi bir şekilde belirlemişlerse, bu sözleşmeye “**süresi belirli iş sözleşmesi**” denir.

İş hukukunda asıl olan belirsiz süreli sözleşmedir. Belirli süreli iş sözleşmesi istisnaidir. İş sözleşmesinin belirli süreli olduğunu ileri süren taraf iddiasını ispatla yükümlüdür.

Belirli Süreli Sözleşme için;

1. Belirli bir sürenin kararlaştırılması
2. Objektif nedenlerin bulunması

Objektif Nedenler ;

Belirli bir işin tamamlanması

Belirli süreli (işin türü itibariyle süreklilik göstermemesi)

Koşullarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.

Belirli Süreli Sözleşmesinin hukuki sonuçları ;

Ayrımın önemi bu sözleşmelerin sona ermesi veya feshinde uygulanacak kuralların farklı olmasıdır. Sürenin bitimiyle kendiliğinden sona eren belirli süreli iş sözleşmesinde, işçinin **ihbar ve kıdem tazminatı hakkı yoktur**

Süresi belirli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler iş güvencesi hükümlerinden **yararlanamazlar**

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

Belirli Süreli Sözleşmesinin yenilenmesi ;

Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla **(zincirleme)** yapılamaz.

Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılır

Belirli süreli iş sözleşmesi 1 defa uzatılabilir.

Belirli süresi 1 yıla kadar olanlar süresi kadar uzatılabilir.

Belirli süresi 1 yıldan fazla olanlar en fazla 1 yıl uzatılabilir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir

Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.
- B) İş güvencesi hükümlerinden yararlanma konusunda belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler arasında fark yoktur.
- C) 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.
- D) Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi hâlde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.
- E) İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hâlde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

d)Tam Süreli(Full time) – Kısmi Süreli(Part time) İş Sözleşmesi**Kısmi Süreli Çalışma :**

Haftalık çalışma süresinin emsal çalışmanın 2/3 oranına kadar yapılan çalışma

Tam Süreli Çalışma :

Normal haftalık çalışma süresi ile çalışma

Kısmi Süreli Sözleşmesinin hukuki sonuçları ;

İşçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren 1 yıl geçince **kıdem tazminatı** hakkının doğabileceği veya izne hak kazananacağı Yargıtay’ca kabul edilmiştir. Her kıdem yılı için işçinin aldığı bir aylık brüt ücret olacaktır.

Yıllık Ücretli İzin yön.13.mad.kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin izin hakkı bakımından tam süreli işçilere göre farklı bir uygulamaya tabi olamayacakları açıklanmıştır.

Kısmi süreli çalışan işçiler; sendikaya üye olabilir, Toplu İş Sözl.kapsamına girebilir, greve katılabilir, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilirler.

İşverenin yükümlülükleri ;

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.(ikramiye v.b.)

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça (eğitim, tecrübe vs. gibi), salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

İlk defa 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğunda kısmî süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Analık izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.

Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI**e) Deneme Süreli İş Sözleşmesi**

Tarafların birbirlerini denemek amacıyla iş sözleşmelerinde belirli bir süre kararlaştırmaları halinde “Deneme Süreli İş Sözleşmesi”, kararlaştırmamaları halinde ise, “**Deneme Süresiz İş sözleşmesi**” söz konusudur.

Taraflar iş sözleşmelerine deneme süresi koyup koymamakta serbest olmakla birlikte, koydukları takdirde Kanunda öngörülen deneme süresine ilişkin emredici hükme uymak zorundadırlar

Deneme süresi **en çok 2 aydır.**

Kanunda öngörülen bu süreler azami sürelerdir. Bu bakımdan taraflar daha kısa bir deneme süresi de öngörebilirler. Ancak daha uzun bir deneme süresi kararlaştıramazlar.

T.İ.S. **en çok 4 aya kadar arttırılabilir.**

Deneme Süreli Sözleşmesinin hukuki sonuçları ;

Deneme süresi içinde taraflar diledikleri anda bir neden göstermeksizin, bildirim süresine gerek olmaksızın iş sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler.

Ancak işçinin çalıştığı günlere ait ücreti ve diğer hakları saklıdır.

Deneme süresi içinde tarafların tüm hak ve borçları devam eder.

Deneme süresi olarak geçen süre işçinin kıdemine dahildir.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

- I. Nitelikleri bakımından en çok üç ay süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.
- II. 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.
- III. Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması hâlinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisine, uzaktan çalışmaya dayalı iş ilişkisi denir.
- IV. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hâlde sözleşme belirsiz süreli sayılır.
- V. İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi türleriyle ilgili yukarıdakilerden hangileri doğrudur?

A) I, II ve IV B) II, IV ve V C) I, II, IV ve V D) II, III, IV ve V E) I, II, III, IV ve V

KAHOOT.İT

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

2024/3

4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.
- B) Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinde işçinin haftalık çalışma süresi yirmi saat olarak belirlenmesine rağmen, işveren yeterli iş olmadığı için bir hafta işçiye on saat çalıştırırsa, işçi o hafta için sadece on saatlik ücrete hak kazanır.
- C) İki yaşındaki çocuğu ile daha fazla ilgilenmek için mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin, çocuğu dört yaşına geldiğinde tam zamanlı çalışmaya dönmesi durumunda, yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.
- D) İşverenlerin engelli işçi istihdam etme yükümlülüğünün doğup doğmadığı belirlenirken, işyerinde çalışan toplam işçi sayısının tespitinde kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.
- E) Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinde günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiye günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ**f) Geçici İş İlişkisi**

Özel istihdam bürosu aracılığıyla -----→ En fazla 4 ay süreyle kurulabilir , **toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir**

Holding bünyesi içinde aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme→ **En fazla 6 ay süreyle kurulabilir ve iki defa yenilenebilir.**

İstihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması :

Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir İŞVERENLE GEÇİCİ İŞÇİ SAĞLAMA SÖZLEŞMESİ yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devreder.

İşçinin işvereni yine Özel İstihdam Bürosu olarak kalır. Ancak işçiye emir ve talimat verme yetkisi geçici işverene geçmiş olur

Geçici işçinin yükümlülükleri

Geçici işçi, işverenin vermekle yükümlü olduğu 6331 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen **eğitime katılmakla** yükümlüdür.

Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla **kusuru ile neden olduğu zarardan**, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur.

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

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ**Özel İstihdam Bürosunun yükümlülükleri**

Geçici işçi sağlama sözleşmesinde; **sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği**, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır.

Geçici işçinin Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya **farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz.**

Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde , işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre **3 ayı** geçemez. Bu döneme ilişkin özel istihdam bürosu ile geçici işçi aralarındaki iş sözleşmesinde ücretin tamamının veya bir kısmının ödenmeye devam edileceği gibi özel koşullar koyabilecekleri gibi özel istihdam bürosunun bekleme süresince ücret ödemeyeceğini de kararlaştırabilirler.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI**Geçici işçi çalıştıran işverenin yükümlülükleri**

Geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde **bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini** çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür.

Geçici işçi çalıştıran işveren, **ödenmeyen ücretler mevcut ise** bunlar ödenene kadar özel istihdam bürosunun alacağını ödemeyerek, **özel istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla geçici işçilerin en çok üç aya kadar olan ücretlerini doğrudan işçilerin banka hesabına yatırır.**

Ücreti ödenmeyen işçiler ve ödenmeyen ücret tutarları geçici işçi çalıştıran işveren tarafından çalışma **ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir.**

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren **belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş** sayılır.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ**Geçici İş İlişkisinin Süresi :**

- a) İşçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde, (iş sözl.askıda kaldığı sürelerde)
- b) Mevsimlik tarım işlerinde, (süre sınırı olmaksızın)
- c) Ev hizmetlerinde, (süre sınırı olmaksızın)
- d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde, **en fazla 4 ay süreyle kurulabilir.**
- e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde, **en fazla 4 ay süreyle kurulabilir.**
- f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması hâlinde, **en fazla 4 ay süreyle kurulabilir.**
- g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde **en fazla 4 ay süreyle kurulabilir.**

Geçici İş İlişkisinin kurulmasında Sayı Sınırı :

G.İ.İ.ile çalıştırılan işçi sayısı işyerinde çalıştırılan işçi sayısının **dörtte birini geçemez**. Ancak on ve daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde beş işçiye kadar kurulabilir.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

Geçici İş İlişkisinin kurulmasının yasak olduğu haller :

- Belirtilen sürenin sonunda aynı iş için 6 ay geçmedikçe,
- Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde 8 ay süresince
- İş sözl.feshedilen işçi ile 6 ay geçmeden
- , Grev ve lokavtın uygulanması sırasında,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında
- Yer altında maden çıkarılan işyerlerinde

G.İ.İ. Kurulamaz.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici iş ilişkisiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır
- B) İşveren işyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür
- C) Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenden özel istihdam bürosunun hizmet bedeline mahsup edilmek üzere avans veya borç alabilir.
- D) Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi hâlinde, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır
- E) Geçici işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramaz.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda bunun süresi, toplu iş sözleşmeleriyle en çok kaç aya kadar uzatılabilir?

- A) 2
- B) 3
- C) 4
- D) 6
- E) 12

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi türlerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az altı gün önce yapmak zorundadır.
- B) İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.
- C) Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadan birden fazla üst üste yapılırsa iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.
- D) Deneme süreli iş sözleşmesinde, deneme süresi işçinin kıdem süresine dâhildir.
- E) Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantili olarak ödenir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerin hangisinde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaz?

- A) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları halinde
- B) Kamu kurum ve kuruluşlarında
- C) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması halinde
- D) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde
- E) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi türlerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Çağrı üzerine çalışma sözleşmesiyle çalışan işçi, çalışması için belirlenen sürede çalıştırılmazsa ücrete hak kazanamaz.
- B) Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.
- C) Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadan birden fazla üst üste yapılırsa iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.
- D) Deneme süreli iş sözleşmesinde, deneme süresi işçinin kıdem süresine dâhildir.
- E) Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantili olarak ödenir.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

g) Uzaktan Çalışma Sözleşmesi

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan **iş organizasyonu kapsamında** iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve **yazılı olarak** kurulan iş ilişkisidir

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak **iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.**

h) Takım Sözleşmesi

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Yazılı yapılır.

Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır.

Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle **kesinti yapılamaz.**

5.İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

- a)İşverenler tarafından 50 ve daha fazla işçi çalıştırmaları halinde engelli işçi çalıştırma
- b)İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.
- c) Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde
- d) Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden
- e) İşçi kuruluşlarında (Sendika vb.) yönetim görevi biten işçi
- f) Basın İş Kanununda gazetecinin hastalık sebebiyle iş akti fesehilmiş işçinin iyileşmesi halinde

İşveren sözleşme yapmak zorunda kalır.

İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ÖZGÜRLÜĞÜ ve SINIRLARI

İş sözleşmesi yapma özgürlüğü bir şahsın herhangi bir sözleşmeyi yapıp yapmama veya sözleşmeyi dilediği kimseyle yapma özgürlüğüdür. Genel kural bu olmakla beraber iş sözleşmesi yapma özgürlüğünün bazen sınırlandırıldığını görmekteyiz. İş sözleşmesi yapma özgürlüğünün sınırlandırılması bazen iş sözleşmesi yapma zorunluluğu şeklinde, bazen de iş sözleşmesi yapma yasağı şeklinde ortaya çıkar.

İŞ SÖZLEŞMESİ**5.İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU**

a)İşverenler tarafından 50 ve daha fazla işçi çalıştırmaları halinde

Özel işyerlerinde **%3 ENGELLİ**

Kamu işyerlerinde ise **%4 ENGELLİ**, ve **%2 ESKİ HÜKÜMLÜ** çalıştırmakla yükümlüdürler

50 Sayısının Tespiti (İş Kan.md.30)

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözl.göre göre çalıştırılan işçiler esas alınır.

Kısmi süreli iş sözl.göre çalışanlar çalışma süreleri dikkate alınarak **tam süreli çalışmaya dönüştürülür.**

İşyerinin işçisi iken engelli hale gelenlere öncelik verilir.

Yeraltı ve sualtı işlerinde engelli çalıştırılmaz ve işçi sayısının tespitinde dikkate alınmaz.

Çalıştırılan engelli ve eski hükümlü işçiler toplam işçi sayısının hesabında dikkate alınmaz

Oranın hesaplanmasında yarıma kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

Örnek

65 işçinin çalıştığı ABC İşyerinde, çalıştırılması gereken engelli sayısı $65 \times 0,03 = 1,95$ 'tir. **Yarım ve yarımдан büyük küsurat tama yuvarlanacağı için**, işyerinde 2 engelli personelin çalıştırılması gerekir.

Örnek 2 - Bulunan rakam 2,45 ise 2 engelli işçi çalıştırılması, bulunan rakam 2,50 ve üzeri ise 3 engelli işçi çalıştırılması gerekir.

Örnek 3 - EFG İşyerinde 110 tam süreli, 20 de kısmi süreli çalışan personel bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışan personel yarım gün mesai yapmaktadır. 20 kısmi süreli personeli tam süreliliye çevirdiğimizde ($20 \times 0,5$) 10 tam süreli personele eşit olmaktadır. Bu durumda engelli kontenjanı açısından işyerinde toplam çalışan sayısı 120'dir. Bu işyerinde çalıştırılması gereken engelli personel sayısı ise $120 \times 0,03 = 3,6$ olup, tama yuvarlandığında 4 engelli çalıştırılması gerekmektedir.

Örnek 4 - XYZ Market bir marketler zinciri olup, üç ayrı ilde toplam 24 şube ve 320 çalışanı bulunmaktadır. Birinci ilde 6 şube 80 çalışan, ikinci ilde 8 şube 90 çalışan, üçüncü ilde ise 10 şube ve 150 çalışan bulunmaktadır.

Buna göre birinci ilde ($80 \times 0,03$) 2 engelli, ikinci ilde ($90 \times 0,03$) 3 engelli ve üçüncü ilde ($150 \times 0,03$) 5 engelli istihdam edilmesi gerekmektedir.

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI**2023/3**

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işverenlerin engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Özel sektör işyerlerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler bu yükümlülük kapsamındadır.
- B) İşverenin engelli işçi istihdam etmekle yükümlü olup olmadığının belirlenmesinde rol oynayan işyerindeki işçi sayısı tespit edilirken, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler toplam işçi sayısına hiç dahil edilmez.
- C) Eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu sadece kamu sektörü içindir.
- D) Engelli işçiler, yeraltı ve sualtı işlerinde de çalıştırılabilir.
- E) Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü olup olmadığı ya da çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli işçi sayısı, toplam işçi sayısına bakılmaksızın her bir işyerinde istihdam edilen işçi sayısına göre ayrı ayrı hesaplanır

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

Elara'nın Gaziantep'te bulunan dikiş atölyesinde 110 tam süreli, 20 de kısmi süreli çalışan personel bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışan personel yarım gün mesai yapmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre bu iş yerinde çalıştırması gereken engelli işçi sayısı kural olarak en az kaçtır?

- A)2 B)3 C)4 D)6 E) 7

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde, toplam çalışan sayılarının yüzde 3 kadar engelli çalıştırmakla yükümlüdürler.

Bu yükümlülük kapsamında işverenin toplam çalışan sayısının belirlenmesiyle ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A. İşverenin aynı iş kolundaki tüm işyerlerinde çalışanlar hesaba katılır.
- B. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır
- C. Sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılır.
- D. Sadece belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılır.
- E. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılmaz

İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, engelli işçi istihdam etme yükümlülüğüyle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur? Çıkmış soru

- A) Otuz veya daha fazla işçi istihdam edilen özel sektör işyerlerinde, yüzde üç oranında engelli çalıştırılmalıdır.
- B) Elli veya daha fazla işçi istihdam edilen kamu işyerlerinde, yüzde üç oranında engelli çalıştırılmalıdır.
- C) Elli veya daha fazla işçi istihdam edilen özel sektör işyerlerinde, yüzde üç oranında engelli çalıştırılmalıdır.
- D) Otuz veya daha fazla işçi istihdam edilen kamu işyerlerinde, yüzde beş oranında engelli çalıştırılmalıdır.
- E) Yüz veya daha fazla işçi istihdam edilen özel sektör işyerlerinde, yüzde iki oranında engelli çalıştırılmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde, toplam çalışan sayılarının yüzde 3 kadar engelli çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu yükümlülük kapsamında işverenin toplam çalışan sayısının belirlenmesiyle ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A. İşverenin aynı iş kolunda faaliyet gösteren ülke genelindeki (farklı illerde) tüm işyerlerinde çalışanlar hesaba katılır.
- B. Yer altında çalışanlar hesaba katılmaz.
- C. Sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılır.
- D. Sadece belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılır.
- E. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar hesaba katılmaz

İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA ZORUNLULUĞU

Dikkat toplu işten çıkarma durumunda 8 ay geçmeden geçici işçi çalıştırılamaz.

- b) **İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden** itibaren **6 ay içinde** aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.
- c) Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını 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. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye **altı aylık ücret tutarında tazminat** öder.

d) 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 getirmemezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

e) İşçi kuruluşlarında (Sendika vb.) yönetim görevi biten işçi; 1 ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren talep tarihinden itibaren 1 ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır.

f) Basın İş Kanunundan kaynaklanan bu zorunluluğa göre işveren; hastalanan gazetecinin iş sözl. 6 ay süre ile feshedememektedir. Gazetecinin uğradığı hastalığın 6 aydan fazla sürmesi halinde ise iş sözl. feshi yoluna gidilebilmektedir. Bu sebeple iş sözl.feshedilen gazetecinin 1 yıl içinde iyileşmesi ve işv. Başvurması halinde boş yer olması koşuluyla işv. Gazeteci ile iş sözl.yapma zorunluluğu altındadır.

İŞ SÖZLEŞMESİ**ASKERLİK VE KANUNDAN DOĞAN ÇALIŞMA**

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple **SİLAH ALTINA ALINAN** veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak **İŞÇİNİN O İŞTE EN AZ BİR YIL ÇALIŞMIŞ OLMASI ŞARTIYLA 2 ay** sonra işverence feshedilmiş sayılır.

Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca **2 gün eklenir**. Şu kadar ki bu sürenin tamamı **90 günü** geçemez.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak **2 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.

Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye **3 aylık ücret** tutarında tazminat öder.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

Genel Sebeplerle Sona Ermesi :

Tarafların anlaşması (İkale / Bozma Sözleşmesi)
İşçinin Ölümü
Belirli Süreli Sözleşmelerde Sürenin Kendiliğinden Bitimi
İş Sözleşmesinin Geçersizlik Halleri

İş Kanununa Özgü Sebeplerle Sona Ermesi :

(md.17) Süreli Fesih Yoluyla Sona Ermesi

(md.24/ 25) Derhal Fesih Yoluyla Sona Ermesi

İş Sözleşmesinin Geçersizlik Halleri

İş Sözleşmesinin Kesin Hükümsüzlük Halleri

- 1) Tarafların ehliyetsizliği
- 2) Şekil Noksanlığı
- 3) Sözleşmesinin konusunun
- 4) Kanunun Emredici Hükümlerine,
- 5) Kamu Düzenine,
- 6) Kişilik Haklarına,
- 7) Ahlak Ve Adaba Aykırı Olması,

b) İş Sözleşmesinin İptal Edilebilmesi

1. Yanılma(Hata)
2. Aldatma(Hile)
3. Korkutma(İkrah)
4. Aşırı yararlanma(Gabin)

SÜRELİ FESİH (md.17)

İş sözleşmesi işçi veya işverenin tek taraflı irade beyanları ile sona erdirilebilir. Taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanına **fesih bildirimi** denir. İş Sözleşmesinin Sona Erdiği Tarih fesih bildirim anı değil kıdemine göre belirlenen ihbar süresinin sonudur.

Geçerli sebeplerle Süreli fesih sadece süresi belirsiz iş sözleşmeleri için uygulanabilir.

HİZMET SÜRESİ	BİLDİRİM SÜRELERİ
6 aydan az	2 hafta
6 ay(tam) – 1,5 yıl(tam)	4 hafta
1,5 yıldan fazla – 3 yıl(tam)	6 hafta
3 yıldan fazla	8 hafta

İşveren, işçinin talebi olmasa dahi iş arama izni vermek zorundadır.

İşveren, işçinin talep etmesi durumunda iş arama iznini toplu kullanırmak zorundadır.

İş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş olsa da işveren işçiye bildirim süreleri içinde iş arama izni vermek zorundadır. Bildirim süresi varsa iş arama izni de vardır

BİLDİRİM SÜRELERİ İÇERİSİNDE TARAFLARIN DURUMU :

Bildirim süreleri Asgari olup sözleşme ile arttırılabilir.

Taraflar iş sözl.doğan borçlarını tam ve eksiksiz yerine getirmekle yükümlüdür.

İşçinin kıdemine dahildir.

İşveren işçisine her gün ücretinden kesinti yapmadan en az 2 saat Y.İ.A.İ. vermekle yükümlüdür.

İşçi bu izinleri toplu (bildirim sürelerinin son gününe denk getirmek ve işverene bild.)kullanma hakkına sahiptir.

İşveren işçiye Y.İ.A.İ. kullandırmaz çalıştırır ise çalışmadan alacağı ücrete ilaveten çalıştırdığı sürenin ücretini %100 zamlı olarak öder.

Bildirim şartına uymayan taraf(İşçi yada İşveren) **bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.** **Tazminata uygulanacak faiz yasal faizdir.**

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.[Sadece işv.verilmiş bir haktır.]

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin süreli feshine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Bildirim süresi içerisinde verilecek yeni iş arama izni günde iki saatten az olamaz.
- B) Yasada düzenlenen bildirim süreleri sözleşmelerle artırılabilir.
- C) Bildirim şartına uymayan işçiden ihbar tazminatı talep edilemez, yalnızca işverenin zararı varsa genel hükümlere göre tazmini talep edilebilir.
- D) İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.
- E) İhbar tazminatının zamanaşımı süresi 5 yıldır.

2023/1

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yeni iş arama izniyle ilgili aşağıdakilerden hangisi **yanlıştır**?

- A) Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.
- B) İş sözleşmesini bildirim süresi vererek fesheden işçi de yeni iş arama izninden yararlanabilir.
- C) İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz.
- D) İş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- E) Bildirim süresini kullandırmakla birlikte iş arama izni esnasında işçiyi çalıştıran işveren, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

SÜRELİ FESİH (md.17)**FESHİN GEÇERLİ SEBEBE DAYANDIRILMASI :**

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla fesih eden işveren, **işçinin yeterliliği veya davranışları, işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan** geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (İK m.18) Madde hükmünden de anlaşılabilceği üzere, geçerli sebep gösterme yükümlülüğü işveren aittir.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz

- I. Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak
- II. İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- III. . Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- IV. Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- V. Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- VI. Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi veya hangileri geçerli fesih nedenlerindendir?

- I. İşçinin verimsizliği
 - II. İşçinin sendika temsilciliği yapması
 - III. İşçinin davranışları
 - IV. İşletmenin, işyerinin veya işin gerekleri
- A. I ve II
B. I ve III
C. I, II ve III
D. I, III ve IV
E. I, II, III ve IV

İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan ihbar tazminatıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Zamanında ödenmemesi hâlinde mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.
- B) Öngörülen zaman aşımı süresi 5 yıldır.
- C) Sözleşmeyle bildirim süreleri artırılmışsa ihbar tazminatı, artırılmış sürelerle göre hesaplanır.
- D) İşveren ihbar tazminatını peşin ödemek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.
- E) Fesih nedeniyle zararı olmayan tarafça da istenebilir.

SÜRELİ FESİH (md.17)

SÖZLEŞMENİN FESHİNDE USUL :

İşveren fesih bildirimini **yazılı** olarak yapmak ve **fesih sebebini açık ve kesin** bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı **savunmasını almadan** bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, **o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.**

İş Aktinin feshi işçinin davranışlarından kaynaklanıyor ise savunması alınmadan iş akti feshedilemez.

USULSÜZ SÜRELİ FESİH :

Taraflar, Kanunda öngörülen 2-8 haftalık bildirim süresi verme şartına veya bildirim şartına uymadan iş sözleşmesini feshederse, usulsüz fesih yapmış olur. Bu nedenle İş Kanunu'na göre, “bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır” (İK m.17/4). **Tazminata uygulanacak faiz yasal faizdir.**

FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLAN İŞÇİ İŞE İADE DAVASI AÇABİLİR. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMININ KOŞULLARI (md.18)

1. Belirsiz Süreli İş Sözl. ile çalışmak

İşçinin iş güvencesi kapsamına girebilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekir

2. En az 6 aylık kıdeme sahip olmak

İşçinin altı aylık kıdemi, **aynı işverenin** bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz.

3. Aynı iş kolunda 30 veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışmak

İşverenin **aynı işkolunda** birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. (İK m.18/5)

4. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinden olmamak

İş güvencesinden yararlanmak için altı aylık kıdem ve iş yerinde otuz işçi çalışması şartları, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle hafifletilebilir veya kaldırılabilir.

İŞ GÜVENCESİ KAPSAMI DIŞINDA

İş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçinin iş sözleşmesinin kötü niyetle feshedilmesi halinde işveren işçisine **bildirim tazminatının 3 katı tutarında KÖTÜ NİYET TAZMİNATI** ödemekle yükümlü hale gelir.

Aynı iş kolunda çalışan 30 işçi hesabında
Çıraklar, stajyerler, geçici (ödünç)
iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar ve
alt işverenin işçileri katılmaz.

İŞE İADE DAVASI

Murat'a ait iş yerinde belirsiz süreli iş sözleşmesiyle 2 yıldır çalışan Onay 'a, 10.02.2023 tarihinde olağan fesih bildirimi yapılıyor.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre Onay 'a verilmesi gereken bildirim süresi ne kadardır?

A) 2 B) 4 C) 6 D) 10 E) 14

FESİH BİLDİRİMİNE İTİRAZ ve USUL

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

İŞE İADE DAVASI

Fesih
Bildirim Tarihi



1 ay
içerisinde

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

- a) İşe başlatma tarihini,
- b) İşçinin boшта geçen süreye ilişkin ücret ve diğer hakları
- c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda tazminatın parasal miktarını, belirlemeleri zorunludur.

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren **üç hafta içinde** sonuçlandırır. Bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, **iki hafta** içinde iş mahkemesinde dava açılabilir.

İŞE İADE DAVASI**KARAR: İŞÇİNİN LEHİNE**

İşçi kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren **10 işgünü** içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

İşveren, işçiyi **1 ay** içinde işe başlatmak zorundadır.

İşveren işçiyi işe **başlatır** ise

İşçiye **en çok dört aya** kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir (boşta geçen süre)

İşçiyi başvurusu üzerine işveren **bir ay içinde işe başlatmaz** ise,

İşçiye **en çok dört aya** kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir (boşta geçen süre)
İşçiye **en az dört aylık ve en çok sekiz aylık** ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

KARAR: İŞVERENİN LEHİNE

Fesih geçerli hale gelmiştir. Geçerli Feshin hukuki sonuçları doğar.

Toplu iş sözleşmesi yada iş sözleşmesi ile yapılan bir değişiklik, geçersiz veya haksız sebeple yapılan feshin sonuçlarına (1 ay içinde başlatma, tazminat, çalıştırılmadığı sürenin ücreti) ilişkinse, **İŞÇİ LEHİNE DE OLSA DEĞİŞTİRİLEMEZ**

2 hafta içinde

Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde,

Bölge Adliye Mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verir.

HAKLI SEBEPLE (DERHAL) FESİH

İŞÇİ YÖNÜNDEN DERHAL FESİH (md.24)

I. Sağlık sebepleri:

- a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

- a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada işverenin sözleşmenin esaslı noktalarında işçiyi yanıltırsa.
- b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

İŞ SÖZLEŞMESİ

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde **bir haftadan fazla süre** ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.
1 hafta = Günlük ücretin yarısı

HAKLI SEBEPLE (DERHAL) FESİH

İŞVEREN YÖNÜNDEN DERHAL FESİH (md.25)

I. Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak **devamsızlığın ardı ardına 3 iş günü veya bir ayda 5 iş gününden fazla sürmesi**

c) İşçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde **devamsızlığın bildirim sürelerini + 6 haftayı aşması**
2,4,6,8 hafta + sabit

Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar

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

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada işçinin sözleşmenin esaslı noktalarında işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

İŞ SÖZLEŞMESİ

- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi
- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın **devamsızlığın ardı ardına 2 işgünü veya bir ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda 3 işgünü işine devam etmemesi.**
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- 1) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, **işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.**

HAKLI SEBEPLE (DERHAL) FESİH

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde **bir haftadan fazla süre** ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

1 hafta = Günlük ücretin yarısı

IV. İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması

devamsızlığın bildirim süresini aşması.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

SADECE Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak **6 iş günü** geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren **1 yıl** sonra kullanılamaz.

Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

İŞ SÖZLEŞMESİ

2024/1

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkına sahip olduğu hâller arasında yer almaz?

- A) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması
- B) İşçinin işyerine sarhoş gelmesi
- C) İşçinin işyerine uyuşturucu madde almış olarak gelmesi
- D) İşçinin işveren tarafından uygun görülmemesine rağmen işyeri sendika temsilciliği yapmaya başlaması
- E) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında işçinin gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek işvereni yanıltması

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi iş güvencesi hükümlerinin kapsamındadır?

- A) Kırk beş işçinin istihdam edildiği bir inşaat işyerinde iki yıllık belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan ve sözleşmesinin sekizinci ayını doldurmuş olan işçi
- B) Yüz elli işçinin çalıştığı çimento fabrikasının işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip genel müdürü
- C) Yirmi sekiz işçinin istihdam edildiği işyerinin muhasebe servisinde dört yıldır çalışan işçi
- D) Ülke genelinde toplam yüz yirmi çalışanı bulunan, Ankara bürosunda ise yirmi kişinin görev yaptığı ulusal düzeyde yayın yapan bir televizyon kuruluşunda iki yıldır çalışan teknik personel
- E) Otuz işçinin bulunduğu bir işyerinde dört aydır satış elemanı olarak çalışan işçi

2023/2

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin süreli feshine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Süreli fesihte, bildirim süresi içinde işçiye verilmesi gereken yeni iş arama izninde işçi ücrete hak kazanamaz.
- B) İş üç yıldan fazla sürmüş işçinin iş sözleşmesinin süreli feshinde uyulması gereken bildirim süresi sekiz haftadır.
- C) Fesihte bildirim şartına uymayan işçi, işverene bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
- D) Kanunda düzenlenen bildirim süreleri sözleşmelerle artırılabilir.
- E) İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir

İŞ SÖZLEŞMESİ

2018/3

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş güvencesi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Restoranın, torna atölyesi olarak kullanılmaya başlanmasına karar verilmesi sebebiyle, yapılacak yeni işte çalışmaya uygun olmayan işçilerin iş sözleşmesini feshedecek işverenin, bu işçilerin savunmasını alması zorunludur.
- B) İş sözleşmesinin feshinin mahkemece geçersiz sayılmasına rağmen işçinin işe başlatılmaması hâlinde ödenecek tazminatın, işçinin 12 aylık ücreti tutarında olacağı iş iş sözleşmeleriyle geçerli olarak kararlaştırılabilir.
- C) Aynı işverene ait bir pastanede 4 ay çalıştıktan sonra aynı işverene ait bir hastanede 5 Aydır çalışmaktayken iş sözleşmesi feshedilen işçi, iş güvencesine sahip olmak için diğer koşulları taşıması durumunda iş güvencesinden yararlanabilir.
- D) İş güvencesi kapsamındaki bir işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde İş Mahkemesinde işe iade davası açabilir.
- E) Bir işverenin 15 kişinin çalıştığı bir torna atölyesi ve 20 kişinin çalıştığı bir restoranı olması durumunda her iki işyerinde çalışan işçiler de iş güvencesi kapsamında olur.

İŞ SÖZLEŞMESİ

2022/3

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesinin feshine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesini fesheden işverenin, fesih bildirimini yazılı olarak yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi zorunludur.
- B) İş altı aydan az sürmüş işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshinde uyulması gereken bildirim süresi bir haftadır.
- C) İş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından kötü niyetle feshedilirse, işçi bildirim sürelerinin 8 katı ücret tutarında kötü niyet tazminatına hak kazanır.
- D) En az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatının tutarı iş sözleşmeleriyle artırılabilir veya azaltılabilir.
- E) Bildirim sürelerine uyulmaması nedeniyle ödenmesi gereken ihbar tazminatı 20 yıllık zamanaşımına tabidir.

İŞ SÖZLEŞMESİ

2025/1

4857 sayılı İş Kanununa göre aşağıdakilerden hangisi işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı veren hâllerden biri değildir?

- A) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması
- B) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması
- C) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı hâlde yapmamakta ısrar etmesi
- D) İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması hâlinde devamsızlığın Kanun'da öngörülen bildirim süresini aşması
- E) İşçiye işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

KIDEM TAZMİNATI**KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA ŞARTLARI****1.İş Kanunu Kapsamında Bulunma :**

İş Kanunu kapsamında bulunmayan kimseler, iş sözl. ile çalışıyor olsalar bile kıdem tazminatı hakkından yararlanamazlar.

2.İşçininEnaz 1 Yıl Çalışmış Olması :

İşçinin **aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde** sürekli veya aralıklı olarak enaz 1 yıl çalışmış olmasıdır.

Aynı kıdem süresi için ikinci defa kıdem tazminatı ödenmez.

BK 438/3. Fıkra; işverence haksız yere işçi işten çıkarılırsa, hakim 6 aylık maaşı geçmeyecek bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir demektedir.

YASAL DAYANAK

1475 Sayılı İş

Kanunu.

İş K. Geçici Madde 6 - Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır

İŞ SÖZLEŞMESİ

Kıdemin başlangıcı , işçinin fiilen işe başladığı tarihtir.

Kıdem sonu ise işçinin ölümü/fesih bildirim süresinin bittiği tarih/ haklı nedenle derhal fesihlerde feshin bildirildiği tarihtir.

Deneme süresi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık izin süreleri işçinin kıdemine dahildir.

İşçinin grev ve lokavtta geçen süreleri **kıdemden sayılmaz.**

Kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin kıdem tazm.hesabına esas hizmet süresinin belirlenmesinde, iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan süre ayrımı yapılmaksızın tüm süre göz önüne alınır bu süre içinde fiilen çalışılan günler değil, **sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri kıdeme esas oluşturur.**

Çalışma yaşından önceki çalışmalar kıdem hesabında dikkate alınmaz.

Mevsimlik işte çalışan işçilerin kıdem süresinin hesaplanmasında kıdem süresinin bir mevsim içindeki çalışılmış veya çalışılmış gibi sayılan günler toplanarak bulunur.

KIDEM TAZMİNATI**3.İş Sözleşmesinin Belirli Nedenlerle Son Bulması****a)İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Son Bulması (md.17)**17.maddeye göre yapılan tüm **işveren** fesihlerinde17..maddeya göre **işçi** tarafından yapılan fesihlerde**b) İş Sözleşmesinin Derhal Fesih Yoluyla Son Bulması (md.24 / 25)**

İşveren İş Kanunu 25. maddesinde gösterilen sebeplerle sözl dehal feshetmişse:

25 / I Sağlık
Sebepleri

25 / II İ.A.İ.K.U.H.

25 / III Zorlayıcı
Sebepler

25 / IV Tutukluluk .Hali



İşçinin İş Kanunu 24. maddesinde gösterilen sebeplerle sözl dehal feshetmişse:

**c) İş Sözleşmesinin Muvazzaf Askerlik Hizmeti Dolayısıyla Son Bulması****d) İş Sözleşmesinin İşçinin Emekliliğe Hak Kazanması Sebebiyle Son Bulması****e) Kadın İşçinin Evlendiği Tarihten İtibaren 1 Yıl İçerisinde Kendi İsteği İle İş Sözleşmesinin Sona Erdirmesi****f)İşçinin Ölümü**

İŞ SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesinin **İŞVEREN TARAFINDAN** feshedildiği durumlardan sadece “**Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller Sebebiyle Derhal Fesih**” durumunda **İŞÇİ KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANAMAZ**. Bunun dışında iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği her durumda kıdem tazminatına hak kazanır.

İş sözleşmesinin **İŞÇİ TARAFINDAN FESHEDİLDİĞİ** durumlardan sadece “**Sürelili Fesih**” durumunda **işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz**. Bunun dışında iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği her durumda kıdem tazminatına hak kazanır.

İŞ SÖZLEŞMESİ

Aşağıdakilerden hangisi kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlerden biri değildir?

- A) İşçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesine göre süreli fesih yoluyla sona erdirmesi
- B) Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile işten ayrılması
- C) İşçinin ölümü
- D) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işten ayrılması
- E) İşçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılması

KIDEM TAZMİNATI

KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI

İşçinin kıdemine ait her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Kanun'daki 30 günlük ücret tutarı, sözleşme ile arttırılabilir.

Ancak her yıla düşen kıdem tazminatının miktarı “tavan”ı geçemez.

2023 yılının Ocak ayından itibaren işten çıkarılan işçiler için hesaplanacak kıdem tazminatında tavan olarak dikkate alınacak tutar **23.489,83 TL** olarak açıklandı.

KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

Kıdem tazminatının hesaplanmasna esas alınacak ücrete esas ücretten başka, işçiye sağlanmış para ve parayla ölçülmesi mümkün sözleşmeden veya Kanun'dan doğan süreklilik gösteren (arızı olmayan) tüm menfaatler dahil edilir.Örn:Yemek yardımı, Konut yardımı, Kasa tazm.,Sağlık yardımı hesaplamaya dahil edilirken ancak Yıllık izin ücreti, Evlenme yardımı ve Doğum yardımı dahil edilmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır.

Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak **ortalama ücret** bu tazminatın hesabına esas tutulur.

KIDEM TAZMİNATI TALEP HAKKI ZAMANAŞIMI**5 YIL*****KIDEM TAZMİNATINA UYGULANACAK FAİZ***

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre **mevduata uygulanan en yüksek faizin** ödenmesine hükmeder.

İŞ SÖZLEŞMESİ

1. **Kıdem tazminatı ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?**

- A. İşçiye çalıştığı her bir yıl için ödenecek kıdem tazminatı tutarı 30 günlük ücret tutarındadır.
- B. İşçiye çalıştığı her bir yıl için ödenecek kıdem tazminatı tutarı 45 günlük ücret tutarında kararlaştırılamaz.
- C. Kıdem tazminatının hesaplanmasında son ücret esas alınır.
- D. Kıdem tazminatı alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.
- E. Deneme süresi kıdeme dâhil edilir.

İşe iadede işverenin 1 aylık sürede işe başlatma süresi
İşe başlatmama halinde 4-8 aylık tazminat
Boşta geçen zaman için 4 aylık ücret
İşçi lehine bile olsa değiştirilemez.
Diğer hususlarda lehe değişiklik yapılabilir

4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin, işçi tarafından feshedildiği aşağıdaki durumlardan hangisinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz?

- a) İşverenin ücreti gününde ödememesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı sebeple fesheden işçi
- b) İşyerinde işin bir haftadan fazla süreyle durması nedeniyle iş sözleşmesini haklı sebepler fesheden işçi
- c) Doğum nedeniyle iş sözleşmesini bildirim süresine uyarak fesheden işçi
- d) Muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere iş sözleşmesini fesheden işçi
- e) Yaşlılık aylığı almaya hak kazanması nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçi

KAHOOT.İT

BİREYSEL İŞ HUKUKU SINAMA 2.1

TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA**TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA USUL**

İŞYERİNDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISI	İŞTEN
ÇIKARILAN İŞÇİ SAYISI	
20 ile 100 işçi arasında ise, işçinin,	en az 10
101 ile 300 işçi arasında ise, oranında işçinin	en az yüzde on
301 ve daha fazla ise, işçinin	en az 30

- ✓ İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.
- ✓ Bunu en **az otuz gün önceden** bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.
- ✓ Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden **otuz gün** sonra hüküm doğurur.
- ✓ İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren **altı ay içinde aynı nitelikteki iş için** yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.
- ✓ Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde **8 ay süresince** Geçici İş İlişkisi kurulamaz.

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK

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

Örn: çalışma süresinin değişimi, işçinin ücretinin değişimi *İş koşullarının değiştirilmesi yanında koşulların işçi aleyhine ağırlaştırılmasında işçinin rızası olmadan, yapılamaz.*

Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve **işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.**

İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşçi bu durumda dava açabilir.

Taraflar aralarında **anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.**

İŞ SÖZLEŞMESİ

- I. İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği, ancak durumu işçiye yazılı veya sözlü olarak bildirmek suretiyle yapabilir.
- II. İşçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen çalışma koşulu değişiklikleri işçiye bağlamaz.
- III. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir.
- IV. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabilir.
- V. İşçi, çalışma koşullarındaki değişiklik önerisini kanunda öngörülen süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma koşullarında esaslı değişiklik hakkında yukarıdakilerden hangileri doğrudur?

- A) I, II ve IV B) I, III ve IV C) I, III ve V D) II, III ve V E) III, IV ve V

ÜCRET

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

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, **Türk parası** ile **işyerinde** veya **özel olarak açılan bir banka hesabına** ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, **yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.**

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

Ücret en geç **ayda bir** ödenir.

İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi **bir haftaya** kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında **zamanaşımı süresi 5 yıl** dır.

ÜCRET

Ücretin gününde ödenmemesi

Ücreti ödeme gününden itibaren **20 gün** içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi **grev olarak nitelendirilemez**.

İşçi ücreti ödenmediği yada eksik ödendiği durumlarda iş aktini haklı sebeple derhal feshedebilir.
İş Kanunu 102.maddesi uyarınca ücretin ödenmemesi halinde işveren aleyhine idari para cezası uygulanır.

Gününde ödenmeyen ücretler için **mevduata uygulanan en yüksek faiz** oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Ücretin saklı kısmı

İşçilerin aylık ücretlerinin **dörtte birinden fazlası haczedilemez** veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. **Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır**.

İŞ SÖZLEŞMESİ

Ücret kesme cezası

İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir.

İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler **bir ayda iki gündelikten** veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır.

İŞ SÖZLEŞMESİ

857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücrete ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi on yıldır.
- B) İşçilerin aylık ücretlerinin beşte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz.
- C) Ücret kesme cezaları sebebiyle toplanan paralar işverene kalır.
- D) İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ücret ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- E) Ücreti ödeme gününden itibaren yedi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücret ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Ücretin kırk beş günde bir ödeneceği iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile geçerli olarak kararlaştırılabilir.
- B) Asgari ücret 4857 sayılı İş Kanunu dışındaki yasalara tabi olan işçilere uygulanmaz.
- C) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- D) İşçilere uygulanan ücret kesme cezaları sebebiyle biriken paralar işveren tarafından işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında kullanılır.
- E) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi on yıldır.

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdaki alacaklardan hangisi bakımından işçinin aylık ücretinin 1/4'ünden fazlası haczedilebilir?

- A) İşverenin işçiye verdiği borca karşılık alacağı
- B) Tacirlerin ticari alacağı
- C) Rehinle temin edilmiş banka alacağı
- D) Nafaka alacağı
- E) İşçinin üçüncü kişilere sözleşme sonucu borçlandığı alacak

2023/2

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücrete ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ücret ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- B) Asgari ücret 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmayan işçiler bakımından uygulanmaz.
- C) Gününde ödenmeyen ücretler için devlet tahvillerine uygulanan faiz oranı uygulanır.
- D) İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olsa bile işçiye hiçbir koşulda ücretten kesme cezası veremez.
- E) İşçi ücretlerinin en fazla yüzde onu haczedilebilir.

İŞ SÖZLEŞMESİ

2024/1

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçinin ücret alacağı ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- B) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.
- C) Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.
- D) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi iş akdinin sona erdiği tarihten itibaren yirmi yıldır.
- E) İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz.

2024/2

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücrete ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- B) İşçilerin aylık ücretlerinin üçte birinden fazlası haczedilemez.
- C) Asgari ücret 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışındaki işçilere uygulanmaz.
- D) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi on yıldır.
- E) Ücretin işveren dışındaki üçüncü kişiler tarafından ödenmesi yasaktır

Asgari ücret

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

Zamanaşımı ve Faiz

Zamanaşımı süresi 5 yıldır. Gününde ödenmeyen ücretlere **mevduata uygulanan en yüksek** faiz uygulanır.

Ücretten İndirim Yapılamayacak Haller

Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

İŞ SÖZLEŞMESİ

- A. İş sözleşmesinin bildirim Şartına uyulmaksızın Feshinden kaynaklanan Tazminat
B. Kötü niyet tazminatı
C. İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
D. Yıllık izin ücretine

YASAL FAİZ UYGULANIR.

**Ücret alacakları (Hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti)
Kıdem tazminatına uygulanacak faiz ise**

Mevduata Uygulanan En Yüksek

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.

Normal Çalışma

Genel bakımdan çalışma süresi haftada **en çok 45 saattir**.

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; **günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir**.

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

Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun **11 saati** aşamaz

Çalışma süresinden sayılan haller

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler

İŞ SÖZLEŞMESİ

Çalışma süresinden sayılan haller

- b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler
- d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- e) Kadın işçinin süt izinleri İş Kn.md.74(Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler.
- f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.Zorunlu olarak yolda geçen süre

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma süreleri ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır.
- B) Haftalık çalışma süresinin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması kuralının aksi kararlaştırılamaz.
- C) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler, günlük çalışma süresinden sayılır.
- D) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok altı, haftada en çok otuz saattir.
- E) Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk saattir.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık ücretli izin sürelerinden düşülebilir.
- B) Zorunlu ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapan işçiye fazla çalışma ücreti değil normal saatlik ücretleri ödenir.
- C) Ara dinlenmesinde geçen süreler çalışma süresinden sayılır.
- D) İşin niteliğinden doğmayıp işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılır.
- E) Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır.

ÇALIŞMA SÜRELERİ

2022/3

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

II. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

III. Ara dinlenmelerinde geçen süreler.

IV. İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

V. İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

Yukarıdakilerden hangisi/hangileri 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan **çalışma süresinden sayılan hâllerden değildir?**

A) Yalnız II D) I ve V B) Yalnız III C) I ve IV E) II, III ve V

2023/1

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi **yanlıştır?**

A) İşveren işçinin yıllık izin dönemine ait ücretini işçinin izni başlamadan peşin olarak vermek veya avans olarak ödemek zorundadır.

B) Günde sekiz saat çalışan işçiye en az bir saat ara dinlenmesi verilmesi gerekir.

C) İşçinin işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla sağlanan serviste işe gidip gelirken yolda geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılır.

D) Fazla çalışma karşılığı olarak işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesi yerine serbest zaman verilmesi ancak işçinin talep etmesi hâlinde mümkündür.

E) Yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Telafi Çalışması

a) Zorunlu nedenlerle işin durması,

b) Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi,

c) Benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi,

d) İşçinin talebi ile işçiye izin verilmesi hallerinde **işveren dört ay içinde** çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. **Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir.**

Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak(11 saat) koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz.

Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

ÇALIŞMA SÜRELERİ***Denkleştirme Çalışması***

Tarafların yazılı anlaşması gerekmektedir.

Denkleştirme süresi 2 aydır.

T.İ.S.ile 4 aya kadar arttırılabilir.

Dönemsel çalışmalarda 6 aydır.(Turizm)

İşçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal(45 saat) haftalık çalışma süresini aşmamalıdır.

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.

1.Hafta Yoğunlaştırılmış İş haftası : 55 saat

2.Hafta Yoğunlaştırılmış İş haftası : 55 saat

3.Hafta Normal İş Haftası : 35 saat

4.Hafta Normal İş Haftası : 35 saat

Ortalama
çalışma
süresi
45saat

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

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Ancak,

I. Turizm

II. Özel Güvenlik

III. Sağlık Hizmetleri

IV. Petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde

yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. (md.69 bir işçi üst üste en fazla 2 hafta gece vardiyasında çalıştırılabilir.)

Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

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

Gece çalıştırılan işçiler en geç 2 yılda bir sağlık kont.geçirilmelidir

Sanayie ait işlerde **18 yaşını** doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması **yasaktır**

Ara Dinlenme :

ÇALIŞILAN SÜRE	ARA DİNLENME
Dört saat veya daha kısa süreli işlerde	15 dakika,
4 -7,5 saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde	30 dakika,
Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde	1 saat

41-4857 sayılı İş Kanunu'na göre, günlük çalışma süresi 6 saat olan bir işyerinde ara dinlenme süresi en az ne kadardır?

- A) On beş dakika
- B) Yarım saat**
- C) Kirk beş dakika
- D) Bir saat
- E) Bir buçuk saat

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle uygulanır.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralıklı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

YILLIK ÜCRETİ İZİN

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

HİZMET SÜRESİ**YILLIK ÜCRETİ İZİN SÜRESİ(İŞGÜNÜ)**Bir yıldan **beş yıla kadar** (beş yıl dahil)

En az 14 işg.

Beş yıldan fazla onbeş yıldan az

En az 20 işg.

Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla

En az 26 işg.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır
Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

İŞ SÖZLEŞMESİ

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Tarafların anlaşması ile **bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde** kullanılabilir.

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

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

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

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşveren fazla çalışma yapan işçiye bu çalışmalar karşılığı yüzde elli zamlı ücret ödemek veya fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika serbest zaman tanımak arasında seçimlik hakka sahiptir.
- B) Bir yıldan az çalışan işçilere çalışma süreleriyle orantılı yıllık izin verilir.
- C) Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde hüküm bulunmaması hâlinde, işveren tek taraflı talimatıyla işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışacağına karar verebilir.
- D) İşin niteliğinden doğmayıp işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.
- E) Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılır

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçi ücretlerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.
- B) İşçinin ücretinden disiplin cezası olarak kesilen paralar işverene kalır.
- C) 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmayan işçilere asgari ücret uygulanmaz.
- D) İşçi ücretlerinde zamanaşımı süresi on yıldır.
- E) İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ücretin iki ayda bir ödeneceği geçerli olarak kararlaştırılabilir

2024/2

4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süreleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre, aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.
- B) Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.
- C) İşverenin yasal veya sözleşmeden doğan bir zorunluluğu olmadığı hâlde, işçinin talebi üzerine kendisine izin vermesi durumunda, çalışılmayan süreler için işçiye dört ay içinde telafi çalışması yaptırılabilir.
- D) Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlenmesi durumunda, bu süreyi aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalara fazla çalışma denir.
- E) Çocuk emziren kadın işçilere çocuklarına süt vermeleri için izin verilen süreler çalışma süresinden sayılır.

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yıllık ücretli izin hakkıyla ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.
- B) Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.
- C) İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.
- D) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilebilir.
- E) İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona erdiği durumda, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücret için zamanaşımı süresi, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

YILLIK ÜCRETİ İZİN**Sözleşmenin Sona Ermesinde İzin Ücreti :**

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. **Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.** İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Kısmi Süreli ve Çağrı Üzerine Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin :

Kısmisüreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmisüreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmisüreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmisüreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.

Geçici İş İlişkisiyle Çalışan İşçilerin Yıllık Ücretli İzinleri :

Geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izinleri hakkında, geçici iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği takdirde, bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

İzin Kurulunun Oluşumu :

İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur.

Mevsimlik veya kampanya işleri hakkında yıllık ücretli izin hükümleri uygulanmaz.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 2020 yılında hak kazandığı yıllık iznini kullanamadan işçinin iş sözleşmesinin Nisan 2023'de işverence feshedildiği bir durumda, hak kazanılıp da kullanılamayan yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresiyle ilgili aşağıda belirtilen ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi 2020 yılının sonundan itibaren başlar ve beş yıldır.
- B) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği Nisan 2023 'te başlar ve beş yıldır.
- C) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi 2020 yılının sonundan itibaren başlar ve on yıldır.
- D) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlar ve on yıldır.
- E) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi işçinin işverene çekeceği ihtar ile başlar ve on yıldır

55 yaşındaki İsmail , 16 yıldır İdil'e ait kuru temizlemecide çalışmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre İsmail 'e verilmesi gereken yıllık ücretli izin süresi kural olarak en az kaç gündür?

- A) 18 B) 20 C) 24 D) 26 E) 30

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi yıllık ücretli izin hakkından yararlanamaz?

- A) Takım sözleşmesiyle oluşturulan iş sözleşmesi kapsamında aynı inşaat şantiyesinde bir buçuk yıldır çalışmakta olan işçi
- B) Özel istihdam bürosu tarafından farklı geçici işverenler yanında aralıksız olarak toplamda bir buçuk yıldır çalıştırılmakta olan geçici işçi
- C) Haftanın sadece iki günü ve günde 4 saat olmak üzere bir yıldır aynı işveren yanında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi
- D) Objektif nedene dayanan iki yıllık belirli süreli iş sözleşmesinin ilk yılını doldurmuş olan işçi
- E) Aynı otelde her mevsim altı ay olmak üzere üç yıldır çalışmakta olan işçi

İŞ SÖZLEŞMESİ

I. İş sözleşmesinin bildirim Şartına uyulmaksızın Feshinden kaynaklanan tazminat

II. Kötü niyet tazminatı

III. İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

IV. Yıllık izin ücretine

YASAL FAİZ UYGULANIR.

Ücret alacakları (Hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti)

Kıdem tazminatına uygulanacak faiz ise

Mevduata Uygulanan En Yüksek

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, 2014 yılında hak kazandığı yıllık iznini kullanamadan işçinin iş sözleşmesinin Nisan 2020'de işverence feshedildiği bir durumda, hak kazanılıp da kullanılamayan yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresiyle ilgili aşağıda belirtilen ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi 2014 yılının sonundan itibaren başlar ve beş yıldır.
- B) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlar ve beş yıldır.
- C) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi 2014 yılının sonundan itibaren başlar ve on yıldır.
- D) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte başlar ve on yıldır.
- E) Yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımı süresi işçinin işvereni alacağını talep ederek temerrüde düşürdüğü tarihte başlar ve on yıldır

HAFTA TATİLİ

İşçilere tatil gününden önce haftalık normal çalışma süresini tamamlayacak şekilde belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile **7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat** dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır.

Ücretli Hafta Tatiline Hak Kazanmak İçin Çalışılmış Sayılan Süreler

1. Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar
2. Günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri
3. Mazeret(ölüm, doğum, evlat edinme, evlenme...vb.) izin süreleri
4. Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler
5. Hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri
6. Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri

FAZLA ÇALIŞMA

45saat

Sözleşme ile belirlenen süreden 45 saate kadar yapılan çalışma **FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA**

Fazla Sürelerle Çalışma (%25)

45 saatten sonra yapılan çalışma **FAZLA ÇALIŞMA**

Fazla Çalışma (%50)

Fazla Çalışmada Sınır

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda **ikiyüzyetmiş** saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.

Serbest Zaman

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine,

fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı,

fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, **6 ay** zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.

Fazla Çalışma Yaptırılacak İşçinin Onayı

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir.

Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.

İŞ KANUNU 41.MADDE

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışma dışında fazla çalışma yaptırılmaz.(Genel sebeplerle fazla çalışma yaptırılmaz.)

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde haftalık 37,5 saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 100'den az olmamak üzere arttırılarak ödenir.

İŞ SÖZLEŞMESİ

2025/1

4857 sayılı İş Kanununa göre fazla çalışmaya ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- B) Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.
- C) İşveren isterse, fazla çalışma ücreti ödemek yerine işçilere serbest zaman kullanabilir.
- D) Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayı aranmaz.
- E) Fazla çalışma Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk saati aşan çalışmalardır

FAZLA ÇALIŞMA TÜRLERİ

**GENEL SEBEPLERLE FAZLA
ÇALIŞMA**

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmalardır.

**ZORUNLU NEDENLERLE
FAZLA ÇALIŞMA**

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.

Bu durumda işçinin onayı aranmaz, normal çalışma sağlanıncaya kadar veya arıza giderilinceye kadar süre sınırlaması söz konusu değildir.

Ancak işçinin 24 saat içinde 8 saat dinlendirilmesi zorunludur.

**OLAĞANÜSTÜ SEBEPLERLE
FAZLA ÇALIŞMA**

Olağanüstü (Seferberlik) durumlarda ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir

Ancak işçinin 24 saat içinde 8 saat dinlendirilmesi zorunludur.

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşveren fazla çalışma yapan işçiye bu çalışmalar karşılığı yüzde elli zamlı ücret ödemek veya fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika serbest zaman tanımak arasında seçimlik hakka sahiptir.
- B) Bir yıldan az çalışan işçilere çalışma süreleriyle orantılı yıllık izin verilir.
- C) Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde hüküm bulunmaması hâlinde, işveren tek taraflı talimatıyla işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışacağına karar verebilir.
- D) İşin niteliğinden doğmayıp işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.
- E) Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma ve dinlenme süreleri ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Günde yedi buçuk saat çalışan bir işçiye en az bir buçuk saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.
- B) İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izinden düşülebilir.
- C) Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüz yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- D) İşveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresine dâhildir.
- E) Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hâllerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere çalışılmayan hafta tatili için ayrıca ücret ödenmez.

ÇALIŞMA SÜRELERİMazeret 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 ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde **on güne** kadar ücretli izin verilir.

Genel tatil ücreti

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

3

Evlenme, evlat
edinme ölüm
Ana,baba,eş kardeş
çocuk

5

Babalık izni

10

% 70 Engelli veya süreğen
hastalığa sahip çocuğu olan işçi

İŞ SÖZLEŞMESİ

Zamanaşımı süresi

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

- a) Yıllık izin ücreti
- b) Kıdem tazminatı.
- c) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.
- d) Kötüniyet tazminatı.
- e) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdakilerin hangisinde işçiye beş gün ücretli mazeret izni verilir?

- A) İşçinin eşinin doğum yapması hâlinde
- B) İşçinin evlat edinmesi hâlinde
- C) İşçinin çocuğunun ölümü hâlinde
- D) İşçinin evlenmesi hâlinde
- E) İşçinin ana veya babasının ölümü hâlinde

ÇALIŞTIRMA YAŞI

On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.

Ancak, **14 yaşını doldurmuş** ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve **eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.**

Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz.
Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

14 yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve **eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam** faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.

Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, **en fazla günde iki saat ve haftada on saat** olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkra da öngörülen süreleri aşamaz.

Yer ve su altında çalışma yasağı

Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Gece çalışma yasağı

Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

İŞ SÖZLEŞMESİ

Örnek Soru ;

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalıştırma yasaklarıyla ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A. Kural olarak 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır.
- B. 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.
- C. Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla çalıştırılmaz.
- D. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilir.
- E. 18 yaşını doldurmamış işçi sanayi işyerinde gece çalıştırılabilir.

ANALIK İZNI

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

Kadın işçinin **doğumdan önce** sekiz ve **doğumdan sonra** sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmaması esastır.

Çoğul gebelik 8 + 2 hafta süre eklenir.

Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir

Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır.

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır.

Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.

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

İŞ SÖZLEŞMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, analık ve doğum izinleriyle ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A. Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
- B. Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğuma kadar işyerinde çalışabilir.
- C. Kadın işçinin çalıştığı için kullanmadığı izin süreleri doğum sonrası izin sürelerine eklenir.
- D. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.
- E. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır.

ANALIK İZNİ

ANALIK İZNİ BİTTİKTEN SONRA

- 1-Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı
- 2-6 aya kadar ücretsiz izin hakkı
- 3- Kısmi Süreli Çalışma Talebi

1. Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı

Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde

1. doğumda 60 gün,

2. doğumda 120 gün,

sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.

Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir.

Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır

2. Altı aya kadar ücretsiz izin hakkı

Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Ücretsiz izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.

Bu maddede belirtilen ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

3. Kısmi Süreli Çalışma Talebi

İznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az bir ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir

İŞ SÖZLEŞMESİ

Doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda 16 haftalık yasal doğum iznini kullanan kadın işçinin bu süreler bittikten sonra 4857 sayılı İş Kanunu'na göre talepte bulunabileceği ücretsiz iznin azami süresi ne kadardır?

A) 3 ay B) 6 ay C) 1 yıl D) 18 ay E) 2 yıl

TOPLU İŞ HUKUKU**İşkolunun tespiti**

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete’de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. **İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez.**

Kuruluş Serbestisi

Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak **önceden izin almaksızın** kurulur. Sendikalar kuruldukları **işkolunda** faaliyette bulunur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartı aranmaz.

Kuruluş Usulü

Kuruluşlar, kurucularının kuruluşun merkezinin bulunacağı ilin valiliğine dilekçelerine ekli olarak kuruluş tüzüğünü vermeleriyle tüzel kişilik kazanır. Sendikalar için kurucuların kurucu olabilme şartlarına sahip olduklarını ifade eden yazılı beyanları; üst kuruluşlar için ilgili kuruluşların genel kurul kararları dilekçeye eklenir. Vali, tüzük ve kurucuların listesini on beş gün içerisinde Bakanlığa gönderir. Bakanlık; kuruluşun adını, merkezini ve tüzüğünü on beş gün içinde resmî internet sitesinde ilan eder.

İşkolları

Bir işyerinde yürütülen yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır.

Kuruculuk Şartları

Fiil ehliyetine sahip ve fiilen çalışan gerçek veya tüzel kişiler sendika kurma hakkına sahiptir. Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama ve kaçakçılık suçlarından birinden mahkûmiyeti bulunanlar sendika kurucusu olamaz.

Kuruluşların Gelirleri

a) Üyelik ve dayanışma aidatları,
b) Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,
c) Bağışlar,
ç) Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan, ibarettir. Kuruluşlar; **kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.**

Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için **en az yedi işçi veya işverenin** bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları

TANIMLAR

Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi,

Grup toplu iş sözleşmesi: İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesini,

İşletme toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi,

İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününü yönetenleri,

Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu,

Kuruluş: Sendika ve konfederasyonları,

Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları,

Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi,

SENDİKA ÜYELİĞİ**Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması**

On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.

Bu Kanun anlamında işveren sayılanlar, işveren sendikalarına üye olabilir.

Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz

İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz.

Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir.

İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir

Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır

Üyelik Aidatı

Üyelik aidatının miktarı kuruluşların tüzüklerinde belirtilen usul ve esaslara göre genel kurul tarafından belirlenir. Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilmek suretiyle ilgili sendikaya ödenir.

SENDİKA ÜYELİĞİNİN SONA ERMESİ VE ASKIYA ALINMASI

1. ÇEKİLME

Her üye, e-Devlet kapısı üzerinden çekilme bildiriminde bulunmak suretiyle üyelikten çekilebilir. Çekilme, sendikaya bildirim tarihinden itibaren bir ay sonra geçerlilik kazanır. Çekilenin bir aylık süre içinde başka bir sendikaya üye olması hâlinde yeni üyelik bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılır.

2. ÇIKARILMA

Sendika üyeliğinden çıkarılma kararı **genel kurulca** verilir. Karar, e-Devlet kapısı üzerinden Bakanlığa elektronik ortamda bildirilir ve çıkarılana yazı ile tebliğ edilir. Çıkarılma kararına karşı üye, kararın tebliğinden itibaren **otuz gün içinde mahkemeye itiraz** edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin olarak karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar devam eder.

3. İŞVEREN SIFATININ KAYBEDİLMESİ

İşveren veya işveren vekili sıfatını kaybedenlerin sendika ve üst kuruluşlardaki üyelikleri ve görevleri, bu sıfatı kaybettikleri tarihte kendiliğinden sona erer. Ancak, tüzel kişiliği temsilen işveren vekili sıfatı ile işveren sendikalarına üye olanların bu sıfatı kaybetmeleri hâlinde tüzel kişiliğin üyeliği düşmez. Bu durumda işveren vekilinin kuruluş organlarındaki görevleri sona erer.

4. EMEKLİLİK

Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliği sona erer.

5. İşkolunu değiştirenin sendika üyeliği kendiliğinden sona erer.

6. İşçi kuruluşu ve şubelerinin organlarında görev almak üyeliği sona erdirmez.

7. İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.

8. Herhangi bir askeri ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi bu süre içinde ASKIDA KALIR.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

2025/1

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre sendika üyeliği hakkında aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşçi sendikası üyesinin bir yılı geçmemek üzere işsiz kalması üyeliğini etkilemez.
- B) İşçi sendikasına üye olabilmek için on sekiz yaşını doldurmuş olmak gerekir.
- C) Bir işyerinde, işverence yürütülen yardımcı işlerde çalışan işçilerin işyerinin değil yardımcı işin girdiği işkolunda sendikaya üye olması gerekir.
- D) Sendika üyeliğinden çıkarılma kararını sendika yönetim kurulu verir.
- E) Herhangi bir askerî ödev nedeniyle silah altına alınan üyenin üyelik ilişkisi kendiliğinden sona erer.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

İşçi kuruluğu yöneticiliğinin güvencesi

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

MADDE 23 – (1) İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır

İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir.

İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğeri işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN GÜVENCESİ

İşçi için

işçiye **en çok dört aya** kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir

(boşta geçen süre)

işçiye **en az dört aylık ve en çok sekiz aylık** ücreti

tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

- İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.
- Aksi halde Temsilcinin kendisi veya üyesi bulunduğu sendika **1 ay** içinde, dava açabilir.
- İşyeri sendika temsilcisinin **işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir.**
- Kararın kesinleşmesinden itibaren **6 iş günü** içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, **6 iş günü** içinde **işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir.**
- İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, sendikal güvencelere ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesi işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedilirse, temsilci veya üyesi olduğu sendika fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabilir.
- B) İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.
- C) İşveren, işyeri sendika temsilcisinin işinde temsilcinin yazılı rızası olmadan esaslı tarzda değişiklik yaparsa sözleşme işveren tarafından feshedilmiş sayılır.
- D) İşverenin sendikal ayrımcılık yapması hâlinde işçinin 6 aylık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.
- E) İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca işe iade davası açmazsa sendikal tazminat da talep edemez.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ

- Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikada üye kalmaya veya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.
- İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.
- İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sos- yal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.
- İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.
- İşverenin yukarıdaki hükümlere aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin **1 yıllık ücret tutarından az olmamak üzere SENDİKAL TAZMİNAT a hükmedilir.**
- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN GÜVENCESİ

- Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanuna istinaden işe iade davası açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanuna göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca işe başlatmama tazminatına hükmedilmez.
- İşçinin 4857 sayılı Kanuna göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.
- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.
- Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

2023/3

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi sendika özgürlüğünün güvencelerinden biri değildir?

- A) İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri şartına bağlı tutulamaz.
- B) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler arasında ücret konusunda toplu iş sözleşmesinde hüküm olsa dahi herhangi bir ayırım yapamaz.
- C) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.
- D) İşverenin, sendika özgürlüğüne aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.
- E) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir

2024/2

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikal güvencelere ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini fesih nedenini sendikaya yazılı olarak açık ve kesin şekilde bildirerek her zaman feshedebilir.
- B) İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.
- C) İşveren, yazılı veya sözlü rızası olan işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştirebilir.
- D) Sendikal tazminatın tutarı işçinin en az altı aylık ücretidir.
- E) İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

2023/2

- I. İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır.
- II. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedebilir, ancak bu hâlde kıdem tazminatına hak kazanamaz.
- III. İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.
- IV. İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz.
- V. İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz.

Yukarıdakilerden hangisi/hangileri 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sağlanan güvencelerden değildir?

- A) Yalnız I B) Yalnız II C) I ve III D) II ve III E) IV ve V

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, sendikal güvencelere ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşçi kuruluşuna yönetici olarak seçilen işçi dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.
- B) İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçinin sendikal tazminat talep edebilmesi için işe iade davası açması zorunludur.
- C) İş sözleşmesi haksız feshedilen işyeri sendika temsilcisi , işe iade davası açtığında mahkeme temsilcinin işe iadesine karar verirse temsilciye en çok iki aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları ödenir.
- D) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları ya da sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılabilir.
- E) İşyeri sendika temsilcisinin işyerinin değiştirilebilmesi için işverenin sendikadan izin alması gerekir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, sendika özgürlüğünün güvencesine ilişkin olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Sendikalı olması sebebiyle işe girişte ayrımcılığa uğrayan işçi, iş sözleşmesi kurulmadığından sendikal tazminat talep edemez.
- B) Sendikal tazminat, işçinin en fazla bir yıllık ücreti tutarındadır.
- C) İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçiler, İş Kanunu'na göre iş güvencesine tabi olmasalar bile işe iade davası açabilirler.
- D) Sendikal feshe maruz kalan işçinin, işe iade davası açmaksızın sadece sendikal tazminat talebinde bulunma hakkı yoktur.
- E) Sendikal feshe maruz kalan işçi, işe iade davasını kazanıp süresi içerisinde işverene başvurduğu hâlde işe başlatılmazsa hem iş güvencesi tazminatına hem de sendikal tazminata hak kazanır

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, sendikal güvenceler hakkında aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İş sözleşmesi sendikal nedenle feshedilen işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş güvencesi koşullarını taşımasa dahi işe iade davası açabilir.
- B) Sendika üyeliği sebebiyle işe girişte ayrımcılığa uğrayan işçi, iş ilişkisi henüz kurulmamış olduğu için sendikal tazminat talep edemez.
- C) İşçi sendikasına yönetici seçilen işçi, iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanır.
- D) Sendika yöneticisi seçilmekle beraber işyerinde çalışmaya devam eden işçi, işyeri sendika temsilcisine tanınan güvencelerden yararlanır.
- E) İşyeri sendika temsilcisinin işinde esaslı değişiklik yapılabilmesi için işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızasının alınması gerekir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ – 6356/ 41.Madde

1-ÜLKE BARAJI :

Kurulu bulunduğu **işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi** bulunması şartıyla

2-İŞYERİ ÇOĞUNLUĞU :

İşçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin **yarıdan fazlasının,**

3-İŞLETME TİS İÇİN :

İşletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Yetki tespiti için başvuru

MADDE 42 – Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene **altı iş günü** içinde bildirir.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

Yetki itirazı 43.madde

1) Kendilerine gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren **altı iş günü** içinde mahkemeye yapabilir.

Kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin **%1'inden** daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz

Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki **120 gün** içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir (m. 35/4). Bu süreden sonra yapılan yetki başvuruları reddedilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

ÇERÇEVE SÖZLEŞME

Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmedir.

İŞYERİ TİS

İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin olarak işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir.

İŞLETME TİS

Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmedir.

GRUP TİS

İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesidir

Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Bunun yanı sıra çerçeve sözleşmelerin içeriği mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları ile sınırlanmaktadır. Bu nedenle çerçeve sözleşmelerde toplu iş sözleşmeleri ile karara bağlanan ekonomik ve sosyal haklara yer verilmesi mümkün değildir

Türü	Tarafları		Kapsamı
Çerçeve Sözleşme «Ekonomik sosyal konsey»	İşçi Sendikası	İşveren Sendikası	Sözleşme imzalanan iş kolundaki tüm işyerleri
İşyeri TİS	İşçi Sendikası	İşveren Sendikası İşveren	İşyeri
İşletme TİS	İşçi Sendikası	İşveren Sendikası Bir İşveren	Aynı(bir) işverene ait birden fazla aynı iş kolundaki işyeri
Grup TİS	İşçi Sendikası	İşveren Sendikası (Birden Fazla İşveren)	Sözleşmeye taraf işverenlerin aynı işkolundaki tüm işyerleri ve işletmeleri

Grup Toplu iş

Aynı işkolu

34/4 İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede on beş gün içinde karara bağlanır. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/32 md.) Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi on beş gün içinde kesin olarak karar verir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

2025/1

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre aşağıdaki tanımlardan hangisi yanlıştır?

- A) Çerçeve sözleşme: Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi ifade eder.
- B) İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününe yönetenleri ifade eder.
- C) Grup toplu iş sözleşmesi: Bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşmeyi ifade eder.
- D) Konfederasyon: Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşu ifade eder.
- E) Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade eder.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, "işletme toplu iş sözleşmesi" hakkında aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşletme toplu iş sözleşmesi, bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.
- B) Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait farklı işkollarında birden çok işyerinin bulunduğu hâllerde, söz konusu tüm işyerlerini kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir.
- C) Kamu kurum ve kuruluşları tarafından işletilen işyerleri açısından, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması olanaklı değildir.
- D) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar açısından işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkilidir.
- E) İşletme toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisi sadece işveren sendikalarına aittir.

2024/1

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, "bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme" aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Bireysel iş sözleşmesi
- B) Grup toplu iş sözleşmesi
- C) İşletme toplu iş sözleşmesi
- D) Çerçeve sözleşme
- E) İşyeri toplu iş sözleşmesi

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, "işletme toplu iş sözleşmesi" hakkında aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşletme toplu iş sözleşmesi, bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerleri ve işletmeleri kapsamak üzere yapılır.
- B) Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait farklı işkollarında birden çok işyerinin bulunduğu hâllerde, söz konusu tüm işyerlerini kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir.
- C) Kamu kurum ve kuruluşları tarafından işletilen işyerleri açısından, işletme toplu iş sözleşmesi yapılması olanaklı değildir.
- D) İşletme toplu iş sözleşmesi yapılacak işyerlerinin aranılan niteliğe sahip olup olmadıklarına ilişkin uyuşmazlıklar açısından işletme merkezinin bulunduğu yerdeki iş mahkemesi yetkilidir.
- E) İşletme toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisi sadece işveren sendikalarına aittir.

2024/1

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, "bir gerçek veya tüzel kişiye ya da bir kamu kurum veya kuruluşuna ait aynı işkolundaki birden çok işyerini kapsayan sözleşme" aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Bireysel iş sözleşmesi
- B) Grup toplu iş sözleşmesi
- C) İşletme toplu iş sözleşmesi
- D) Çerçeve sözleşme
- E) İşyeri toplu iş sözleşmesi

2024/2

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşmeye ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) İşletme düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait aynı işkolunda kurulu işyerlerini kapsar.
- B) Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirir.
- C) Toplu iş sözleşmesi en çok beş yıllığına yapılır.
- D) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.
- E) Çerçeve sözleşme; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içerir.

1. Yazılı yapılır.

2. en az bir ve en çok üç yıl süreli

3. Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemez.

4. Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir. İşin bitmemesi hâlinde bu sözleşmeler bir yılın sonuna kadar uygulanır.

5. Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir

6. **Çerçeve sözleşme**, sözleşmenin tarafı olan işçi ve işveren sendikasının üyeleri hakkında uygulanır ve meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeleri içerebilir.

Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile **en az bir, en çok üç yıl** için yapılır

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

7. Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz.
8. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır.
9. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.
10. Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, faaliyetinin durdurulması, işçi sendikasının yetkiyi kaybetmesi ve toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.

Kurulu bulunduğu **işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi** bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TEŞMİL

Cumhurbaşkanı;

- 1- Teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini,
- 2- O işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın talebi üzerine
- 3- Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak,
- 4-O işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine **teşmil edebilir.**
Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü **15 iş günü** içinde bildirir.

2024/3

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre teşmil kararı aşağıdakilerden hangisi tarafından alınır?

- A) Üçlü Danışma Kurulu
- B) Yüksek Hakem Kurulu
- C) Ekonomik ve Sosyal Konsey
- D) Cumhurbaşkanı
- E) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.
- B) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın faaliyetinin durdurulması, toplu iş sözleşmesini sona erdirir.
- C) Toplu iş sözleşmesi en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir.
- D) Toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan işçinin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanması için sendikanın onayı aranmaz.
- E) Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olmak için kurulu olduğu işkolunda işçilerin en az yüzde kaçını üye yapmış olması gerekir?

- A) 1
- B) 3
- C) 5
- D) 7
- E) 10

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.
- B) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın faaliyetinin durdurulması, toplu iş sözleşmesini sona erdirir.
- C) Toplu iş sözleşmesi en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir.
- D) Toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan işçinin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanması için sendikanın onayı aranmaz.
- E) Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

Sözleşmeye Taraf İşçi Sendikası Üyelerinin Yararlanma Şartları

Sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar

Yürürlük tarihinden

Sözleşmenin imza tarihinden sonra taraf sendikaya üye olanlar

Üyeliklerinin taraf işçi sendikasıncı işverene bildirildiği tarihten

Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler

İş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar

Sözleşmeye Taraf İşçi Sendikasına Üye Olmayanların Yararlanma Şartları

TİS Hükümlerinden Dayanışma Aidatı ödeyerek Yararlanmak isteyenler

Talep tarihinden

Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz

Sendika Kanununa göre İşveren vekili: İşveren adına işletmenin bütününü yönetenleri,

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma MADDE 39 –

- (1) Toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.
- (2) Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasıca işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.
- (3) Toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında iş sözleşmesi sona eren üyeler de, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihe kadar toplu iş sözleşmesinden yararlanır.
- (4) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.
- (5) Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.
- (6) Faaliyeti durdurulmuş sendikalara dayanışma aidatı ödenmez. (
- (7) Bu Kanun anlamında işveren vekilleri ile toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamaz.
- (8) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, 65 inci maddeye göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.
- (9) Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

2023/3

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmelerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Çalışma ve sosyal güvenlik bakanı, teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki diğer işyerlerine teşmil etmeye yetkilidir.
- B) Toplu iş sözleşmesi en çok üç yıl süreyle yapılabilir.
- C) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.
- D) Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin veya işyerinin girdiği işkolunun değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.
- E) İşçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için işçi sendikasının onayı aranmaz

Cumhurbaşkanı; teşmili yapılacak işyerinin kurulu bulunduğu işkolunda en çok üyeye sahip sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini, o işkolundaki işçi veya işveren sendikalarının veya ilgili işverenlerden birinin ya da Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanı'nın talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen ya da zorunlu değişiklikleri yaparak, o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyeri veya işyerlerine teşmil edebilir. Yüksek Hakem Kurulu bu konudaki görüşünü 15 iş günü içinde bildirir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesine ilişkin aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde, iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.
- B) Bir işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri varsa işveren bu işyerleri için ayrı ayrı toplu iş sözleşmeleri bağlatmakta(Sonuçlandırmak) serbesttir.
- C) Toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi hâlinde bağtladığı toplu iş sözleşmeleri kendiliğinden sona erer.
- D) Sendika üyesi olmayan işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanması, toplu iş sözleşmesine taraf sendikanın onayına bağlıdır.
- E) Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra tarafların anlaşmasıyla uzatılabilir ve kısaltılabilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesiyle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Toplu iş sözleşmesi en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir.
- B) Toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri için sendikanın onayı aranır.
- C) Toplu iş sözleşmesi görüşmelerine işvereni temsilen katılanlar, toplu iş sözleşmesinden yararlanamazlar.
- D) Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez.
- E) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

- I. Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz.
- II. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır.
- III. Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girse bile, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.
- IV. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesinin hükmü ile ilgili yukarıdakilerden hangileri doğrudur?

- A) I, II ve III B) I, II ve IV C) I, III ve IV D) II, III ve IV E) I, II, III ve IV

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesinden yararlanma ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına üye olmayan işçiler de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir.
- B) Dayanışma aidatının miktarı, üyelik aidatından fazla olmamak kaydıyla sendika tüzüğünde belirlenir.
- C) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.
- D) Taraf işçi sendikasına üye olmayan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanabilmesi işçi sendikasının onayına bağlıdır.
- E) Toplu iş sözleşmesinden kural olarak taraf işçi sendikasının üyeleri yararlanır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Grup toplu iş sözleşmesi, tarafların anlaşması üzerine bir işçi sendikası ile bir işveren sendikası arasında, birden çok üye işverene ait farklı işkolunda kurulu işyerlerini kapsamak üzere yapılır.
- B) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder.
- C) Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde, iş sözleşmesinin hükümleri işçi yararına olsa bile, toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulama alanı bulur.
- D) Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda ancak bir işyerini kapsayabilir.
- E) Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önce, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulamaz.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesiyle ilgili aşağıdakilerden hangisi **yanlıştır**?

- A) Toplu iş sözleşmesinin süresi, sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılabilir, kısaltılabilir ve sözleşme süresinden önce sona erdirilebilir.
- B) Toplu iş sözleşmesi, kanuni istisnalar saklı kalmak kaydıyla, en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir.
- C) Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmelerinin süresi bir yıldan az olabilir.
- D) Faaliyetleri bir yıldan az süren işlerde uygulanmak üzere yapılan toplu iş sözleşmeleri için bitmemesi hâlinde bir yılın sonuna kadar uygulanır.
- E) Toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki yüz yirmi gün içinde, yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunulabilir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

GREV

İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir. Toplu iş sözleşmesi sırasında çıkarsa yasal diğer hallerde yasa dışı kabul edilir. Haklı sebeple fesih hakkı doğurur..

Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.

Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine, görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde grev oylaması yapılır.

Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta alınan grev kararı uygulanamaz

LOKAVT

İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir.

GREV VE LOKAVT YAPILAMAYACAK İŞLER

1. Can ve mal kurtarma işlerinde;
2. Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda;
3. Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde;
4. Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde;
5. kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz

2024/1

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre, “işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına” ne ad verilir?

- A) Grev
- B) Oturma eylemi
- C) Lokavt
- D) İş yavaşlatma
- E) Verimi düşürme

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, greve ilişkin aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Grev oylamasında sendika üyesi olmayan işçiler oy kullanamaz.
- B) Grev ve lokavtta geçen süreler, işçilerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.
- C) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz.
- D) Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.
- E) Grev sonunda yapılan toplu iş sözleşmesinden,yasaya göre, zorunlu olarak çalışanlar dışında işyerinde çalışmış olanlar, aksine hüküm bulunmadıkça yararlanamaz.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, grev ve lokavtın uygulanması hakkında aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşveren greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırmak zorundadır.
- B) İşçiler greve katılıp katılmamakta serbesttir.
- C) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez.
- D) Greve katılan işçiler ile lokavta maruz kalan işçiler işyerinden ayrılmak zorundadır.
- E) Grev başlamadan önce üretilen ürünlerin satılmasına ve işyeri dışına çıkarılmasına engel olunamaz.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi grev ve lokavtın yasak olduğu işlerden veya işyerlerinden biri değildir?

- A) Hastaneler
- B) Can ve mal kurtarma işleri
- C) Cenaze işleri
- D) Bankacılık hizmetleri
- E) Petrol üretimi ve dağıtım işleri

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, grev ve lokavt ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Grev ve lokavtta geçen askı süresi, işçinin kıdem tazminatına esas hizmet süresinin belirlenmesinde dikkate alınır.
- B) Toplu iş sözleşmeleri ile iş sözleşmelerinde grev hakkı veya lokavttan vazgeçilmesini veya bunların kısıtlanmasını konu edinen hükümlere geçerli bir şekilde yer verilebilir.
- C) Kanuni greve katılma, tek başına işverene işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yetkisi verir.
- D) Kanuni greve katılan ve kanuni lokavta maruz kalan İşçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır.
- E) Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan İşçilere bu dönem için işverence ücret ödenebileceği toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir.

GREVİN ERTELENMESİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesine göre karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt hangi hallerde ertelenebilir ?

- A) Hava taşımacılığı hizmetlerini bozucu nitelikte ise
- B) Genel sağlığı bozucu nitelikte ise
- C) Beşiktaş maçlarının oynanama ihtimali doğması
- D) Büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu nitelikte ise
- E) Bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte ise

GREVİN ERTELENMESİ

Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt;

1. genel sağlığı
2. millî güvenliği, (...)

bozucu nitelikte ise

Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

2023 Adli Hakimlik

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre kanuni grev;

- I. genel sağlık,
- II. genel ahlak,
- III. kamu düzeni

hususlarından hangilerini bozucu nitelikte olması hâlinde Cumhurbaşkanı, bu grevi erteleyebilir?

- A) Yalnız I B) Yalnız II C) Yalnız III D) I ve II E) I,II ve III

SOSYAL SİGORTALARIN KİŞİLER BAKIMINDAN KAPSAMI

1- Sigortalı Sayılanlar (m.4)

5510 sayılı SSGSSK'da sigortalı sayılanlar üç grupta ele alınmıştır. Genel olarak ifade etmek gerekirse 4. maddenin birinci fıkrasının; • (a) bendi önceki dönemde SSK'ya; • (b) bendi Bağ Kur'a ve • (c) bendi ise Emekli Sandığına tabi olanları ifade etmektedir.

a) Bendi önceki dönemde SSK'ya

- Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,
- işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler,
- Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile
- Müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile
- Düşünürler ve yazarlar, Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar (Koruma bekçileri),
- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar
- Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlar,
- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar,
- Kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununu kapsamında çalıştırılan geçici personel

b) Bendi önceki dönemde BAĞKUR A

- Köy ve mahalle **muhtarları** ile
- Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına **bağımsız çalışanlardan** ise;
 - Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde **gelir vergisi mükellefi olanlar**,
 - Gelir vergisinden muaf olup, **esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar**,
 - **Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları**,
 - Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin **komandite ortakları**,
 - **Diğer şirket** ve donatma iştiraklerinin ise **tüm ortakları**,
- **Tarımsal faaliyette bulunanlar** sigortalı sayılırlar.
- 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi **jokey ve antrenörler** hakkında uygulanır

c) **Bendi** önceki dönemde EMEKLİ SANDIĞINA

657 sayılı Devlet memurları Kanununa göre **açıktan vekil atananlar**,

Seçimle veya atama yoluyla kamu idarelerinde göreve gelenler,

C.başkanı Yardımcıları,bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri,

Kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar,

Üniversite ve yüksek okul seviyesindeki askeri okul ve polis okulu öğrencileri

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Kısmen Sigortalı Sayılanlar (Kısmi İstisnalar) (m.5)

Hükümlü ve tutuklular	İMA: İş Kazası, Meslek Hastalığı , Analık
Aday çırak, çırak	İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası
Staja tabi tutulan öğrenciler	İM : İş kazası ve meslek hastalığı sigortası
Vazife ve Harp Malülleri	İM : iş kazası ve meslek hastalığı sigortası
<i>Kursiyerler</i>	İM : iş kazası ve meslek hastalığı sigortası
Türk İşçiler	iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası , analık sigortası Genel Sağlık Sigortası

Sigortalı Sayılmayanlar (Tam İstisnalar) (m.6)

- a) İşverenin işyerinde **ücretsiz çalışan eşi**,
- b) Yaşadıkları **konut içinde yapılan işlerde çalışanlar**,
- c) **Ev hizmetlerinde bir ay içerisinde 10 günden az çalışanlar**,
- d) **Er ve erbaş** olarak yapmakta olanlar ile **yedek subay okulu öğrencileri**,
- e) **Yurtdışında sigortalı olanlar**
- f) **Tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler**,
- g) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya **Rehabilite edilen, hasta veya malûller**
- h) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının **(b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar**,
- i) **Tarımsal faaliyette** bulunanlar ile **Esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan** masraflar düşüldükten sonra **aylık ortalama geliri asgari ücretin altında olanlar**,
- i) Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler.
- j) Yaşlılık aylığı almaktayken bu aylıkları kesilmeksizin 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışanlar

2023/3

- I. Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar
- II. Köy ve mahalle muhtarları
- III. İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler,
- IV. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar
- V. Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4/I(a) bendi, “hizmet akdiyle bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar”ı kapsar. Bu bent kapsamında sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler yukarıdakilerden hangileri hakkında da uygulanır?

- A) I ve III B) II, IV ve V C) I, II ve III D) I, III ve IV E) II, III ve V

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

- I. Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar
- II. İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi
- III. Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar
- IV. Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar
- V. Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre yukarıda verilenlerden hangisi/hangileri hakkında kısa ve uzun vadeli sigorta hükümleri uygulanır?

- A) I, IV, V B) II ve IV C) II ve III D) I, II, V E) I, II, IV, V

2024/2

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre, aşağıdakilerden hangisi kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından yararlanır?

- A) Kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler
- B) İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi
- C) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller
- D) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar
- E) Yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler

2024/3

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na göre aşağıdakilerden hangisi sosyal sigortalı sayılmaz?

- A) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar
- B) Köy ve mahalle muhtarları
- C) İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler
- D) Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar
- E) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Aşağıdakilerden hangisi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, uzun ve kısa vadeli sigorta kollarının uygulanması bakımından sigortalı sayılır?

- A) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları
- B) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen hasta veya malûller
- C) Yüksekokullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler
- D) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar
- E) İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi

Aşağıda belirtilen kişilerden hangisi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında sigortalı sayılmazlar?

- A) Mahalle muhtarları
- B) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar
- C) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar
- D) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları
- E) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

Aşağıdakilerden hangisi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından sigortalı sayılmaz?

- A) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya maluller
- B) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar
- C) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar
- D) Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar
- E) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları

I. İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi

II. Köy ve mahalle muhtarları

III. Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar

IV. Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen hasta veya malûller

V. Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız olarak tarımsal faaliyette bulunanlar

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında yukarıdakilerden hangileri sigortalı sayılmaz?

A) I, II ve III

B) I, II ve IV

C) I, III, IV

D) II, IV ve V

E) III, IV ve V

Aşağıda belirtilen kişilerden hangisi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında sigortalı sayılmazlar?

- A) Mahalle muhtarları
- B) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar
- C) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar
- D) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları
- E) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar

Sigortalılığın başlangıcı hak sahibinin kuruma bildirilmesi değil **gerçekte fiilen çalışmaya** başladığı tarihtir.

Sigorta hak ve yükümlülükleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

- (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için **çalışmaya başladıkları tarihten,**
- (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar **ilgili vasfı kazandıkları tarihten,**
- (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, **göreve başladıkları** veya bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (d) ve (e) bentleri kapsamındaki okullarda (**polis akademisi ve harp okulları**) **öğrenime başladıkları tarihten, itibaren başlar.**

Bildirim

a- 4 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, sigortalılık **başlangıç tarihinden önce**, İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için, **en geç çalışmaya başlatıldığı gün**

b)4 (b) bendinin kapsamında sigortalı sayılan kişilerden;

– **Gelir vergisi mükellefi olanlar, Esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, Şirket ortakları**, sigortalılık başlangıcından itibaren **en geç 15 gün içinde**, kendi mevzuatına göre kayıt veya tescili yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler, vergi daireleri ve esnaf sicil memurluğu tarafından

– **Tarımsal faaliyette bulunanlar**, için ise kanunla kurulu meslek kuruluşlarına kayıt tarihinden itibaren kendi mevzuatına göre kayıt veya tescili yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler, vergi daireleri ve esnaf sicil memurluğu sigortalı ise giriş bildirgesi düzenleyerek bildirimlerini **en geç bir ay içinde kuruma** vermekle yükümlüdür.

c- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının **(c) bendi kapsamında** sigortalı sayılan kişileri çalıştıracak işverenler, sigortalılık başlangıcından itibaren, 15 gün içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler.

Sigortalılığın Sona Ermesi (m.9)

Kanuna göre (m.9), kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık;

- a) 4 üncü maddenin **(a) bendi kapsamındaki** sigortalıların, hizmet akdinin **(iş sözleşmesinin) sona erdiği tarihten,**
- b) 4 üncü maddenin **(b) bendi kapsamındaki** sigortalıların **ilgili vasfı kaybettikleri** tarihten;
- c) 4 üncü maddenin **(c) bendi kapsamında sigortalı** sayılanların, **görevden ayrıldıkları tarihten,** itibaren sona erer

Köy ve mahalle muhtarlarının, muhtarlık görevlerinin sona erdiği tarihten,
Herhangi bir **yabancı ülkede ikamet eden** ve o ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başladığı veya ikamet esasına bağlı olarak, o ülke sosyal güvenlik sistemine dahil olduğu **tarihten bir gün öncesinden**

Köy ve mahalle muhtarlarından; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar hariç, **aynı zamanda hizmet akdi ile çalışanların** çalışmaya başladığı **tarihten bir gün öncesinden**

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılığın sona erme tarihi ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanların hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer.
- B) Köy ve mahalle muhtarlarının, muhtarlık görevlerinin sona erdiği tarihten itibaren sona erer.
- C) Herhangi bir yabancı ülkede ikamet eden ve o ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başladığı veya ikamet esasına bağlı olarak, o ülke sosyal güvenlik sistemine dâhil olduğu tarihten itibaren sona erer.
- D) Köy ve mahalle muhtarlarından; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmasından dolayı gelir vergisi mükellefiyeti bulunanlar hariç, aynı zamanda hizmet akdi ile çalışanların sigortalılığı çalışmaya başladığı tarihten bir gün öncesinden itibaren sona erer.
- E) 6132 sayılı Kanun'a tabi jokey ve antrenörler için, lisansları yenilenmeyenlerin lisanslı oldukları yılın sonundan itibaren sona erer

SİGORTALILARIN BORÇLANILABİLECEKLERİ SÜRELER

Askerlik veya yedek subaylıkta geçen süreler

Doğum nedeniyle geçirilen süreler

Ücretsiz izin süreleri

Doktora veya uzmanlık eğitiminde geçen süreler

Avukatlık stajında geçen süreler

Tutukluluk ve gözaltı süreleri

Greve katılanların geçen süreleri

Seçim Kanunları gereğince istifa edenlerin geçen süreleri

Yurt dışı süreleri

Fahri asistanlık süreleri

Açıklama

Er ya da erbaş olarak geçirilen askerlik süreleri

Sigortalı kadının doğumdan sonra çalışmadığı en fazla 3 çocuk için (her çocukta en fazla 2 yıl, toplam 6 yıl)

Kamu görevlilerinin aylıksız izinli geçirdiği süreler (doğum, askerlik, eğitim, sağlık vb.)

Doktora veya tıpta uzmanlık eğitiminde geçirilen normal eğitim süreleri

Staj sırasında sigortalı olmayan dönemler

Sonradan beraat edilmek koşuluyla gözaltında veya tutuklulukta geçen süreler

İşçinin grevde geçen sigortasız süreleri

Kamu görevlileri veya diğer sigortalıların seçim sebebiyle istifa ettiği ve seçimi kaybetmeleri durumundaki boşta geçen süreler

Yurtdışında ikamet eden vatandaşların yurt dışında geçen sigortasız süreleri

Üniversitelerde fahri asistanlıkta geçirilen sigortasız süreler

2025/1

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre aşağıdakilerden hangisi yurt içinde geçen hizmetlerin borçlanılmasına konu olabilecek sürelerden değildir?

- A) Ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri
- B) Er veya erbaş olarak silah altında geçen süreler
- C) Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri
- D) Ev kadını olarak geçirilen süreler
- E) Hekimlerin fahrî asistanlıkta geçen süreleri

İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILIK

İsteğe bağlı sigorta; kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır

5510 sayılı Kanuna göre isteğe bağlı sigortalı olabilmek için;

- Türkiye'de ikamet etmek,(Türk vatandaşı olma zorunluluğu yok.)
- Yurt dışında çalışan Türk vatandaşları
- 5510 sayılı Kanuna tabi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak, kendi sigortalılığı nedeniyle tarafına aylık bağlanmamış olmak,
- 18 yaşı doldurmuş olmak ve isteğe bağlı sigortalı işe giriş bildirgesiyle Kuruma başvurmak şartları aranmaktadır.

Sona Erdiği Haller;

- a) İsteğe bağlı sigortalılığını sona erdirme talebinde bulunanların, primi ödenmiş son günü takip eden günden,
- b) Aylık talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış olmak şartıyla talep tarihinden,
- c) Ölen sigortalının ölüm tarihinden itibaren sona erer.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, sigortalılık ile ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi sigortalı sayılmaz.
- B) İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler, hizmet akdine göre çalışanlar gibi sigortalı olurlar.
- C) İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak zorunludur.
- D) Çıraklar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanır.
- E) Hizmet akdine göre çalışanların sigortalılığı çalışmaya başladıkları tarihten itibaren başlar.

SOSYAL SİGORTA KOLLARI

Kısa vadeli sigorta kolları;

- I. İş kazaları ve Meslek hastalıkları,*
- II. Hastalık*
- III. Analık sigortaları.*

Uzun vadeli sigorta kolları;

- I. Malullük,*
- II. Yaşlılık*
- III. Ölüm sigortaları*

İŞSİZLİK SİGORTASI SOSYAL SİGORTA KOLLARINA DAHİL DEĞİLDİR.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisinde kısa vadeli sigorta kolları bir arada doğru olarak verilmiştir?

- A) Malullük sigortası, hastalık sigortası, yaşlılık sigortası
- B) Malullük sigortası, hastalık sigortası, ölüm sigortası
- C) İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, malullük sigortası, hastalık sigortası
- D) İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, ölüm sigortası, analık sigortası
- E) İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası, analık sigortası

KISA VADELİ SİGORTALAR

İş kazası;

- a) Sigortalının **işyerinde** bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan **iş nedeniyle**, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak **işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle** asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna **süt vermek için ayrılan zamanlarda**,
- e) Sigortalıların, **işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında**, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

Bildirim;

- İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;**• (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili **kolluk kuvvetlerine derhal** ve Kuruma da en geç kazadan sonraki **üç işgünü** içinde,
- (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, **bir ayı geçmemek** şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra **üç işgünü** içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.

5510 sayılı Yasanın 4.maddesi uyarınca, Yasanın kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri 4/I,c kapsamındaki kamu görevlileri için uygulanmaz. Bu nedenle kamu görevlileri iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında değildir.4/1 ,C de

2023/1

5510 sayılı SSGSS Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi hizmet akdiyle çalışan (madde 4/1-a) sigortalı bakımından iş kazası sayılmaz?

- A) İşyerinde elektrik izolasyonu yapılmamış makineyle çalışan sigortalının elektrik akımına kapılması
- B) Sigortalının işyerinin bahçesinde düşerek yaralanması
- C) Çalışma saatleri içinde işveren tarafından postaneye gönderilen sigortalının karlı yolda düşerek kolunu kırması
- D) Sigortalının belediye otobüsüyle işe gelirken geçirdiği trafik kazasında yaralanması
- E) Emziren kadın sigortalının süt izni sırasında emzirme odasındaki dolabın üzerine devrilmesi sebebiyle yaralanması

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi hizmet sözleşmesiyle çalışan sigortalı bakımından iş kazası sayılmaz?

- a) Kendi taşıtıyla işe giden sigortalının geçirdiği trafik kazasında yaralanması
- b) Sigortalının ara dinlenmesinde işyeri bahçesinde futbol oynarken düşüp yaralanması
- c) Sigortalının çalışmakta olduğu iş makinesine kolunu kaptırarak yaralanması
- d) Teknik servis elemanı olarak çalışan sigortalının müşterinin konutunda ürün tamiri yaparken elektrik akımına kapılarak yaralanması
- e) Emziren kadın sigortalının İş Kanunu uyarınca verilen süt izni sırasında sandalyeden düşerek yaralanması

2022/3

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi hizmet akdiyle işverene bağlı çalışan sigortalı bakımından iş kazası sayılmaz?

- A) Sigortalının montaj işi yapmak için işveren tarafından gönderildiği konutta elektrik akımına kapılarak yaralanması
- B) Sigortalının öğle arasında işyerinin bahçesinde bulunan ağaçtan meyve toplarken düşerek yaralanması
- C) Sigortalının işe gitmek üzere kaldırımda belediye otobüsü beklediği sırada bir motorun kendisine çarpması sonucu yaralanması
- D) Emziren kadın sigortalının süt izni sırasında düşerek yaralanması
- E) Aşçı olarak çalışan sigortalının işyerinde yemek yaparak elini keserek yaralanması

Kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen **tedaviyi kabul etmeyen** sigortalıya, geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik gelirin **yarısı tutarında** ödenir.

Tedavi gördüğü hekimden, tedavinin sona erdiğine **ve çalışabilir olduğuna dair belge almaksızın çalışan sigortalıya** geçici iş göremezlik **ödeneği ödenmez**, ödenmiş olanlar da yersiz yapılan ödeme tarihinden itibaren geri alınır.

Meslek Hastalığı

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı **tekrarlanan bir sebeple** veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

Bildirim;

Meslek hastalığının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

- **(a) bendi** ve ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından,
- **(b) bendi** kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından,

Bu durumun öğrenildiği günden başlayarak **üç işgünü içinde**, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına ilişkin ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Sigortalı, işe başladığı ilk gün dahi iş kazasına uğrasa yasadaki iş kazası sigortası hükümlerinden yararlanır.
- B) Sigortalının, ara dinlenmesinde işyeri bahçesinde futbol oynarken düşüp yaralanması iş kazası sayılır.
- C) Kendi kastıyla iş kazasına uğrayan sigortalıya geçici iş göremezliği ve sürekli iş göremezlik geliri ödenmez.
- D) İş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle sigortalıya ödenecek günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin tutarı, ayakta tedavide ödeneye esas tutulan günlük kazancının 2/3'üdür.
- E) İş kazasına uğrayan sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış olması gerekir

2023/1

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, sigortalı sayılan aşağıdaki kişi gruplarından hangisi iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının **kapsamında değildir**?

- A) Yaşlılık aylığı almaya başladıktan sonra iş sözleşmesine istinaden sosyal güvenlik destek primiyle bir işyerinde çalışanlar
- B) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan mühendisler
- C) Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar
- D) Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar
- E) Bakanlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, belediye başkanları, il encümeninin seçimle gelen üyeleri

Hastalık Hali;

Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir.

Analık Hali;

Sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin **gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye** kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürlülük halleri analık hali kabul edilir

KISA VADELİ SİGORTALAR

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI

KOŞUL : Prim şartı ve gün yoktur.

- a) **GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ** (Kazanın meydana geldiği tarihten itibaren)
- b) **SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ** (Meslekte kazanma gücü kayıp oranı % 10 ve üzeri olmalı)
- c) **HAK SAHİPLERİNE GELİR BAĞLANMASI**
- d) **EVLENME ÖDENEĞİ VERİLMESİ**
- e) **CENAZE ÖDENEĞİ VERİLMESİ**

HASTALIK SİGORTASI

- a) **GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ** (1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş

ANALIK SİGORTASI

- b) **GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ**(1 yıl içinde en az 90 gün)
- c) **EMZİRME ÖDENEĞİ** (1 yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş)

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan sosyal sigorta yardımlarından biri değildir?

- A) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi
- B) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi
- C) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması
- D) İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından ölüm geliri bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi
- E) Sürekli iş göremez olan sigortalıya malullük aylığı bağlanması

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan biri değildir?

- A) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenmeleri durumunda evlenme ödeneği verilmesi
- B) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi
- C) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması
- D) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması
- E) Sigortalıya toptan ödeme yapılması

2023/2

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile ilgili aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanamaz.
- B) Emziren kadın işçinin süt izni esnasında kaza geçirmesi iş kazası sayılır.
- C) Kamu görevlileri iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanır.
- D) İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için meslekte kazanma gücünün en az %20 azalmış olduğunun Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi gerekir.
- E) Bağımsız çalışan sigortalılar, geçici iş göremezlik ödeneğinden hiçbir şekilde yararlanamaz.

2023/3

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan biri değildir?

- A) Sigortalıya malullük aylığı bağlanması
- B) Sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi
- C) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması
- D) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi
- E) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi

UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI

1. MALULLÜK SİGORTASI

MALULLÜK AYLIĞI

KOŞUL 1 : Sigortalının çalışma gücünün veya iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60 ını kaybetmesi

KOŞUL 2 : En az **10 yıl sigortalılık** , **1800 gün** U.V.S. primi

KOŞUL 3 : Sigortalı başka birinin bakımına muhtaç derecede malul ise **sigortalılık süresi aranmaksızın 1800** gün U.V.S.primi

KOŞUL 4 : Kurumdan yazılı istekte bulunması

2. YAŞLILIK SİGORTASI

İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara ;

KOŞUL 1 : Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmaları ve en az 9000 gün U.V.S.primi

KOŞUL2 : **4(a) sigortalıları için**; Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmaları ve en az **7200** gün U.V.S.primi

a) YAŞLILIK AYLIĞI

b) **YAŞLILIK TOPTAN ÖDEMESİ** ; Yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaş şartını doldurduğu halde malûllük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamayan sigortalıya

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, başka birinin bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için malullük sigortasından yararlanma şartları aşağıdakilerin hangisinde doğru olarak verilmiştir?

- A) Sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması
- B) En az 5 yıldan beri sigortalı bulunup 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması
- C) En az 5 yıldan beri sigortalı bulunup 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması
- D) En az 10 yıldan beri sigortalı bulunup 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması
- E) Sigortalılık süresi aranmaksızın 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması

İş sözleşmesine tabi çalışan ve ilk defa 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre sigortalı olan bir kişi adına, yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için kural olarak en az kaç gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmelidir?

- A) 4.320 B) 4.680 C) 5.400 D) 7.200 E) 9.000

3. ÖLÜM SİGORTASI

KOŞUL 1 : En az 1800 gün U.V.S.primi

KOŞUL 2: 5 yıl sigortalılık 900 gün U.V.S.primi((a) bendi sigortalı sayılanlar için)

KOŞUL 3 : Ölen sigortalıdan hak sahibi olanların istekte bulunmaları

a) **HAK SAHİPLERİNE GELİR BAĞLANMASI (ÖLÜM AYLIĞI)**

b) **ÖLÜM TOPTAN ÖDEMESİ**

c) **EVLENME ÖDENEĞİ VERİLMESİ**

➤ Evlenmeleri nedeniyle gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirin 2 yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere peşin ödenir.

a) **CENAZE ÖDENEĞİ VERİLMESİ**

KOŞUL : 360 gün U.V.S.primi

➤ Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden sırasıyla, sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir.

Ölüm Aylığının Hak Sahiplerine Paylaştırılması

Ölen sigortalının hesaplanacak aylığının;

- a) **Dul eşine % 50'si**; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i,
- b) 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;
 - 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde **20 yaşını**, yüksek öğrenim yapması halinde **25** yaşını doldurmayanların veya
 - Kurum Sağlık Kurulu kararı ile **çalışma gücünü en az % 60 oranında** yitirip malûl olduğu anlaşılanların veya
 - Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının her birine % 25'i

GEÇİCİ MADDE 74- Bu maddenin yürürlük tarihinden önce ilgili kanunlarına göre gelir veya aylık bağlanan hak sahibi çocuklardan 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaları, ödenmekte olan gelir ve aylıkların kesilmesini gerektirmez.

Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla **ana ve babaya toplam % 25'i** oranında; ana ve babanın **65 yaşın üstünde olması halinde** ise **artan hisseye bakılmaksızın** yukarıdaki şartlarla toplam **% 25'i oranında aylık bağlanır**.

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi, ölüm sigortasından yararlanmak için gerekli koşulları sağlayan sigortalının geçirdiği iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmesi durumunda hak sahibi sıfatıyla kendisine ölüm aylığı bağlanması talebinde bulunamaz?

- A) Sigortalının 35 yaşındaki herhangi bir işte çalışmayan ve evli olmayan kızı
- B) Sigortalının kendi çalışması nedeniyle gelir veya aylık almakta olan sağ kalan dul eşi
- C) Sigortalının lise eğitimi görmekte olan 17 yaşındaki oğlu
- D) Sigortalının, kendi çalışmasından ötürü gelir veya aylık almayan, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu geliri asgari ücretin altında kalan 71 yaşındaki annesi
- E) Sigortalının, çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılan kardeş

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, aşağıdaki hâllerden hangisinde hak sahiplerinin almış oldukları ölüm aylığı kesilir?

- A) Dul eşin çalışmaya başlaması hâlinde
- B) Lisede öğrenim gören on dokuz yaşındaki erkek çocuğun işçi olarak bir işyerinde çalışmaya başlaması hâlinde
- C) Boşanmış olan kırk yaşındaki kız çocuğunun evlenmesi hâlinde
- D) Otuz beş yaşındaki malul çocuğun evlenmesi hâlinde
- E) Yükseköğrenim gören yirmi üç yaşındaki erkek çocuğun evlenmesi hâlinde

İşyerinde gerçekleşen iş kazası sonucu vefat eden sigortalının hak sahiplerine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre aşağıdaki yardımlardan hangisi yapılır?

- A) Yaşlılık aylığı bağlanır.
- B) Malullük aylığı bağlanır.
- C) Geçici iş göremezlik ödeneği verilir.
- D) Sürekli iş göremezlik geliri bağlanır.
- E) Ölüm geliri bağlanır.

2024/1

- I. Ölüm aylığı bağlanması
- II. Ölüm geliri bağlanması
- III. Ölüm toptan ödemesi yapılması
- IV. Aylık almakta olan sağ kalan eşe evlenme ödeneği verilmesi
- V. Cenaze ödeneği verilmesi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, yukarıdakilerden hangileri ölüm sigortasından sağlanan haklardandır?

- A) I ve II
- B) II ve III
- C) I, II ve III
- D) I, III ve V
- E) II, III, IV ve V

2024/2

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, aşağıdaki hâllerden hangisinde hak sahibine bağlanan ölüm aylığı kesilmez?

- A) Boşanmış olan kız çocuğunun, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığının tespiti hâlinde
- B) Yükseköğrenim gören 22 yaşındaki erkek çocuğun bir devlet üniversitesinde memur olarak çalışmaya başlaması hâlinde
- C) 30 yaşındaki bekar kız çocuğunun bir limited şirkete ortak olması ve aynı şirkette müdür olarak da görev yapmaya başlaması hâlinde
- D) Evli olan malûl çocuğun, kendi sigortalılığı nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri alması hâlinde
- E) Dul eşin, bir işveren yanında işçi statüsünde çalışmaya başlaması hâlinde

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

5510 SAYILI YASANIN KISA VE UZUN VADELİ SİGORTA KOLLARI

Kısa Vadeli Sigorta Kolları

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası

- Geçici iş görem. öd.
- Sürekli iş görem.öd
- Cenaze ödeneği
- Hak sahiplerine gelir bağı.
- Kız çocuklarına evlenme öd.

Hastalık sigortası

- Geçici iş görem. öd.

Analık sigortası

- Geçici iş görem. öd.
- Emzirme ödeneği

Uzun Vadeli Sigorta Kolları

Malüllük sigortası

- Malüllük aylığı

Yaşlılık sigortası

- Yaşlılık aylığı
- Yaşlılık toptan öd.

Ölüm sigortası

- Hak sahiplerine gelir bağı.
- Cenaze ödeneği
- Kız çocuklarına evl. öd.
- Ölüm toptan ödemesi

2024/1

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, uzun vadeli sigorta kollarının tamamı hangi seçenekte doğru gösterilmiştir?

- A) Malûllük sigortası - yaşlılık sigortası - ölüm sigortası
- B) İş kazası ve meslek hastalığı sigortası – malullük sigortası - ölüm sigortası
- C) Hastalık sigortası - analık sigortası - ölüm sigortası
- D) Hastalık sigortası - genel sağlık sigortası – yaşlılık sigortası
- E) İş kazası ve meslek hastalığı sigortası - analık sigortası -hastalık sigortası

1. İŞSİZLİK SİGORTASI

KOŞUL 1 : İş sözleşmesinin belirli nedenlerle son bulması

KOŞUL 2 : İş sözleşmesinin işçinin kendi kusuru dışında son bulması

KOŞUL 3 : İş sözleşmesinin son bulmasından önceki **120 gün** hizmet akdine tabi olanlardan

Son **3 yıl içinde 600** gün prim

KOŞUL 4 : Türkiye İş Kurumuna Başvuru

a) İşsizlik Ödeneği

Son 3 yıl içinde;

- 600 gün İşsizlik Sig.Primi180 gün
- 900 gün İşsizlik Sig.Primi240 gün
- 1080 gün İşsizlik Sig.Primi300 gün

Süreyle işsizlik ödeneği verilir.

b) Hastalık ve Analık Sigortası Priminin Ödenmesi

c) Mesleki Eğitim ve İş Bulma

d) İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde Ücret Ödeme

e) Kısa Çalışma Ödeneği Verilmesi

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre, işsizlik ödeneğinin en az ve en fazla verilebileceği süreler aşağıdakilerden hangisinde birlikte verilmiştir?

En az (ay)	En fazla (ay)
A) 3 ay	5 ay
B) 5 ay	15 ay
C) 8 ay	10 ay
D) 6 ay	10 ay
E) 6 ay	8 ay

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre bir sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanılabilmesi için son 3 yılda en az kaç gün prim bildirmiş olması gerekir?

- A) 360 B) 540 C) 600 D) 900 E) 1080

Genel Sağlık Sigortasının Kapsamı Dışında Kalanlar

- Er ve erbaşılar ile yedek subay okulu öğrencileri (m.6/l/d),
- Yabancı ülkede sosyal sigorta kapsamında olanlar,
- Hükümlü ve tutuklular,
- Türkiye’de bir yıldan kısa süreyle yerleşik olan yabancılar

Zamanaşımı

- İş kazası, meslek hastalığı, vazife malullük ve ölüm hallerinde bağlanması gereken gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren **beş yıl içinde istenmeyen kısmı zamanaşımına uğrar**
- Kısa vadeli sigorta kollarından ve ölüm sigortasından kazanılan diğer haklar, hakkın doğduğu tarihten **itibaren beş yıl içinde istenmezse düşer.**
- 5510 sayılı kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklarını tahakkuk ettirildiği tarihlerden itibaren **aralıksız on iki ay sonuna kadar tahsil etmeyenlerin gelir ve aylıkları**, gelir ve aylık bağlanma şartlarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla **durdurulur**
- Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin alacakları, hakkı doğuran olayın **öğrenildiği tarihten itibaren iki yıl** içinde istenmezse zamanaşımına uğrar, hakkı doğuran **olay tarihinden itibaren ise beş yıl** sonra düşer.
- Bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rüçû davaları, **on yıllık** zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rüçû konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar.

PRİM ORANLARI VE DEVLET KATKISI

SİGORTA KOLU	SİGORTALI	İŞVEREN	DEVLET
Malullük, yaşlılık ve ölüm	%9	%11	(%5)
İş kazası ve meslek hastalığı	--	%2	--
Genel sağlık sigortası	%5	%7,5	(%3)
İşsizlik Sigortası Primi	%1	%2	(%1)
İsteğe bağlı sigorta	%32		
Sosyal Güvenlik Destek Primi	%7,5	%22,5	

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU